

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ KAZASINDA İŞVERENİN İŞÇİYE KARŞI HUKUKİ SORUMLULUKLARI

TEZİ YAZAN
Emre AKTAŞ

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Jüri Üyesi : Doç Dr. Burhan ÖZDEMİR
1.Yedek Jüri Üyesi : Doç Dr. Nihat TAŞDELEN (Dicle Üniversitesi)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / EYLÜL 2019

ONAY

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

20173027 numaralı öğrencimiz olan **EMRE AKTAŞ** tarafından hazırlanan “**İŞ KAZASINDA İŞVERENİN İŞÇİYE KARŞI HUKUKİ SORUMLULUKLARI**” başlıklı bu tez çalışması jüri üyelerimiz tarafından **oy birliği** ile **ÖZEL HUKUK** Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

.....
Üniv. İçi asıl üye - Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

.....
Üniv. İçi – Jüri asıl Üyesi: Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR

.....
Üniv. Dışı – 1. Yedek Üye: Doç. Dr. Nihat TAŞDELEN (Dicle Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

23 / 09 / 2019

Doç. Dr. MURAT KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF



Sevgili Aileme...

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,

Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,

Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,

Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,

Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

23/09/2019

Emre AKTAŞ

TEŞEKKÜR

Tez konumun seçimi ve yazımı aşamasında emekleri, fikirleri ve desteği ile bana her zaman destek verip, yardımcı olan değerli tez danışmanım ve hocam Sayın Prof. Dr. Faruk ANDAÇ’a, hayatımın her noktasında yanımda olduklarını hissettiren aileme, son olarak da tez yazım sürecimde her zaman yanımda olup, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen hayat arkadaşım Meyle KUTBAY’a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.



ÖZET

İŞ KAZASINDA İŞVERENİN İŞÇİYE KARŞI HUKUKİ SORUMLULUKLARI

Emre AKTAŞ

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

Eylül 2019, 131 Sayfa

İş kazası, çalışma organizasyonun her anında yaşanması muhtemel bir olgudur. İş kazası genel anlamda, yaşamını devam ettirebilmek için çalışan kişinin başına gelen ve sonucunda belirli bir zararın olduğu istenmeyen olay şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu kazanın engellenmesi adına yapılması gereken önleyici tedbir ve yükümlülükler bulunmaktadır.

İş kazasının birçok nedeni bulunmaktadır. İş kazasının meydana gelmesini engellemek adına; iş güvenliğini sağlamak, tedbir almak, eğitim vermek, durum ve organizasyonları denetlemek gibi ağır yükümlülükler; işverenin üzerindedir.

Bir bütün olarak bakıldığında, çalışma kapsamındaki iş sahibi kişi, işveren konumundaki kişidir. Söz konusu işin görülmesi neticesinde, menfaat sağlayacak kişi de yine işverendir. Tüm bu sebepler neticesinde iş kazasının yaşanmaması ve engellenmesi adına yapılacak işlemlerdeki asli unsurları işveren sağlamaktadır. Alınan tedbir ve önlemleri ise uygulamakla yükümlü olan kişi ise işçidir.

İşçi, iş görme borcu karşılığında işverene menfaat sağlamaktadır. Bunun karşılığında ise işçi ücret almaktadır. Ücret ödeme borcu, işverenin işçiye karşı olan asli borçlarından birisidir. Ancak işçinin iş görmesi karşılığında, sadece ücretle beraber kendi adına menfaat sağlaması oldukça korunaksızdır. İşçi, iş görme edimini yerine getirirken; gördüğü işin niteliğine göre bir risk altındadır. Söz konusu risk gerçekleştiği takdirde ise iş kazası meydana gelebilmektedir. Bunun sonucunda ise işçi, iş kazası sonucunda belirli bir zarara uğramaktadır. İşçi, zarar görmesi sebebiyle asli borcu olan iş görme edimini belki de artık yerine getiremeyecektir. Bu sebepten dolayı da bir daha işçilik sıfatına dahi haiz olamayacaktır. İşte tam da bu noktada sosyal güvenlik kavramı devreye girmektedir. İşçinin, iş görmesi esnasında kazaya uğraması, sonrasında da

gördüğü zararın maddi ve manevi tazmini söz konusu olacaktır. Bu hususla alakalı iş kazasından kaynaklı işverenin sorumlulukları ele alınacaktır.

İşveren, iş kazasının engellenmesi için oldukça ciddi yükümlülükler ile sorumlu tutulmuştur. İşverenin kusurunun varlığına bakılmaksızın sorumluluğu da işçiyi gözetme borcunun ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Genel anlamda, ülkemizdeki iş kazalarının engellenmesi veya en aza indirilmesi amacıyla, hem işçi hem işveren hem de devlet olmak üzere her kesim belirli yükümlülükler ile sorumlu tutulmuştur. Söz konusu yükümlülükler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile daha ayrıntılı bir biçimde belirtilmiştir. Tüm hukuki düzenlemeler ve yaptırımlar ülkemizde mevcut olmasına rağmen dünya genelinde iş kazası yaşanan ülkeler sıralamasında ilk sıralardaki yerimizi istikrarlı bir şekilde korumaktayız. Ayrıca, ülkemizde yaşanan iş kazası verilerini de dikkate aldığımızda; işverenin maliyete dayanan sebeplerden dolayı; işçinin de gördüğü işi önemsemediğinden ve kolay olan yolu seçerek işi görmesinden ötürü söz konusu kazaların yaşandığını görmekteyiz.

İş kazası yaşanması halinde ise ortaya çıkan zararın tazmini konusu oldukça önemli bir husustur. Hukuki sorumluluk; işveren ve Sosyal Güvenlik Kurumu arasında olmaktadır. İşveren, çalışanı yani işçisi adına Sosyal Güvenlik Kurumu'na sigorta primi ödemekle yükümlüdür. Söz konusu bir iş kazasının yaşanması ve zararın tazmini noktasında; yapılacak olan parasal yardımların ödenmesi ve belirlenmesi gibi işlemler Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde gerçekleştirilmektedir.

Söz konusu bu çalışmamızda, çalışma hayatındaki genel kavramlar farklı kanunlar ışığında tanımlanarak; iş kazası halinde işverenin yükümlülükleri ve işçiye karşı olan hukuki sorumlulukları, emsal kararlar üzerinden tartışılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşçi, İşveren, İş Kazası, İşverenin Hukuki Sorumluluğu.

ABSTRACT

LEGAL RESPONSIBILITIES OF THE EMPLOYER AGAINST THE WORKER

Emre AKTAŞ

Master Thesis, Department of Private Law

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

September 2019, 131 Pages

The concept of occupational accident is a phenomenon that is likely to occur at any moment in the working organization. Occupational accidents are generally defined as the event that happens to person working to survive and undesired event where a certain damage occurs. There are preventive measures and obligations to be made in order to prevent the occupational accident.

There are many causes of occupational accidents. In order to prevent the occurrence of the said occupational accident; heavy obligations such as ensuring occupational safety, taking measures, providing training and supervising situations and organizations are on the employer's responsibility.

On the whole, the person who business owner is the employer. As a result of the work in question, the person who will benefit will be the employer. As a result, of all these reasons, the employer provides the primary components in the transactions to be performed in order to prevent and avoid the concept of occupational accidents. The person who is obliged to implement the measures taken and prevention is on the worker.

The employee provides benefits to the employer in return for the debt of the work. In return, the worker receives wages. Wage payment debt is one of the employer's principal obligations to the employee. However, it is quite unprotected that the worker will benefit in his own only with the wage in return for his work.

Worker, while performing the act of doing business; is at according to the kind of the work it sees. If that risk in question occurs, an occupational accident can occur. The worker suffers a certain amount of damage as a result of an occupational accident. The worker may not be able to fulfill the act of doing business because of the damage. For this reason maybe he will not be able to have the title of worker again. At this point, the concept of social security step in. The pecuniary and non-pecuniary damages

can be compensation after the occupational accident while act of doing business. Related to that matter, the responsibilities of the employer arising from the occupational accident will be tackle.

The employer has been held responsible for the very serious obligations to prevent occupational accident. The responsibility of the employer, irrespective of the existence of the defect, also reveals the importance of the obligation to supervise the worker. In general, in order to prevent or minimize occupational accidents in our country, both the workers and employers and the state are held responsible for certain obligations. These obligations are regulated in more detail in the Occupational Health and Safety Law No. 6331. Although all legal regulations and sanctions exist in our country, we maintain our position in the first place among the countries that have experienced occupational accidents in worldwide. In addition, when we take into account the occupational accident data in our country; for employer's cost-based reasons; we see that these accidents happen because at the same time worker doesn't care about his job and he chooses the easy way while act of doing business.

In the event of an occupational accident, the issue of compensation for the damage is a very important issue. Legal responsibility is a between the employer and the Social Security Institution. The employer is obliged to pay an insurance premium to the Social Security Institution on behalf of the employee. In the event of a work accident in question and compensation of the damage; the procedures such as payment and determination of the financial assistance to be made are carried out within the Social Security Institution.

In this study, general concepts in working life are defined in the light of different laws; in the event of an occupational accident, the employer's obligations and legal responsibilities towards the employee are discussed through prejudication.

Key Words: Worker, Employer, Occupational Accident, Legal Liability of The Employer.

ÖNSÖZ

İnsan, yaradılışı gereği yaşamı boyunca farklı eylem ve davranışlar içinde bulunmaktadır. Hayatta kalmak ve yaşamını sürdürebilmek için ise çalışmak zorundadır. Yani bazı eylem ve davranışlarını çalışma olgusu kapsamında gerçekleştirmesi, hayatın değişmez unsuru olmuştur. Bu olgu, insanlık tarihi boyunca da süregelenmiştir.

Gün geçtikçe artan ihtiyaçlar, üretime önem verilmesini gerektirmiştir. Zamanla, bireysel çalışmak yerine, takım ve meslek grupları halinde üretim faaliyetleri oluşturulmaya başlanmıştır. Söz konusu üretim faaliyetleri ise insanların ihtiyaçlarının karşılanması noktasındadır. Bu olgu gerçekleşirken ise üretici tarafta işçi olarak tabir edilen bir grup ortaya çıkmaya başlamıştır. Tüketici tarafın ise üretimden faydalanmak için belirli bir ücret verme yükümlülüğü meydana gelmiştir. Yani tüketicinin de ücreti hak edebilmesi için bir üretim faaliyeti içerisinde bulunma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle çalışma olgusu içerisinde bulunan her kesim, hayatın devamlılığı noktasında üretici konumundadır.

Zamanla dünyada değişim ve gelişimler yaşanmış, insanların ihtiyaçları farklılaşmış, üretim tüketimi karşılayamayacak noktaya gelmiştir. Bu noktada, teknoloji ve sanayileşme ortaya çıkmıştır. Söz konusu bu durum daha fazla üretim sağlasa da, çalışma olgusunda yaşanabilecek risk faktörü de aynı şekilde artmıştır. Çalışma organizasyonundaki risk faktörünün meydana gelmesi sonucunda ise iş kazaları meydana gelmektedir. Yaşanan kazaların hangilerinin iş kazası olarak nitelendirileceği hususu ise oldukça önemlidir. Belirli kriter ve özellikler çerçevesinde meydana geldiği takdirde yaşanan kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekecektir. İş kazası, meydana gelmesi istenmeyen bir olay olarak nitelendirilse de, çalışma ilişkisinin her noktasında meydana gelebilmektedir. Söz konusu kaza sonucunda ise tarafların ciddi sorumlulukları bulunmaktadır.

23/09/2019

Emre AKTAŞ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KAPAK.....	i
ONAY.....	ii
İTHAF.....	iii
ETİK BEYANI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
ÖNSÖZ.....	x
İÇİNDEKİLER.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
EKLER LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ KAZASI KAVRAMI VE UNSURLARI

1.1. İş Kazası Kavramı.....	5
1.1.1. Kaza Kavramı.....	6
1.1.2. İş Kazasının Tanımı.....	8
1.1.2.1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İş Kazası.....	10
1.1.2.2. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda İş Kazası.....	11
1.2. İş Kazasının Unsurları.....	13
1.2.1. Sigortalılık.....	13
1.2.2. Kaza ve Olayın Meydana Gelişi.....	17
1.2.3. Sigortalının Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması.....	27
1.2.4. İliyet Bağ ve Sebep Sonuç İlişkisi.....	29
1.3. Genel Anlamda İş Kazası ve İstatistiksel Veriler.....	33

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞVERENİN İŞ KAZASI KAPSAMINDAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HUKUKİ SORUMLULUKLARI

2.1. İşverenin Yükümlülüklerinin Yasal Dayanakları.....	38
2.1.1. Anayasa Açısından İşverenin Yükümlülükleri	38
2.1.2. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Açısından İşverenin Yükümlülükleri...	40
2.1.3. 4857 sayılı İş Kanunu Açısından İşverenin Yükümlülükleri.....	44
2.1.4. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenin Yükümlülükleri	45
2.1.5. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından İşverene Düşen Yükümlülükler	48
2.2. Hukuk Sistemimizde İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Olarak Nitelendirilmesi	49
2.2.1. İşverenin Kusura Dayalı Sorumluluğu ve Kusur Tayini	56
2.2.2. İşverenin Kusursuz Sorumluluğu.....	61
2.3. İşverenin Sorumluluktan Kurtulması Durumu.....	66
2.3.1. Mücbir Sebep.....	67
2.3.2. Zarar Gören Kişinin Kusurunun Bulunması Hali	71
2.3.3. Üçüncü Kişinin Kusurlu Olması Hali.....	74
2.4. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Sonuçları.....	76
2.4.1. Genel Anlamdaki Sonuçlar ve Sağlanan Yardımlar	76
2.4.2. Tazminat Boyutu.....	80
2.4.2.1. Maddi Tazminat.....	81
2.4.2.1.1. İşgöremezlik Tazminatı	85
2.4.2.1.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	90
2.4.2.2. Manevi Tazminat	95
SONUÇ	101
KAYNAKÇA	109
EKLER	114
ÖZGEÇMİŞ	116

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
A.G.E/a.g.e.	: Adı Geçen Eser
Bkz./bkz.	: Bakınız
C	: Cilt
E.	: Esas
e.t.	: Erişim Tarihi
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
K	: Karar
m.	: Madde
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
vb	: ve benzeri
vd	: ve devamı
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri.	35



EKLER LİSTESİ

	Sayfa
EK 1: Etik Kurulu Onay Belgesi.....	114



GİRİŞ

Bir işin görülmesi, çalışma eyleminin gerçekleşmesiyle meydana gelmektedir. Çalışma eylemi de; insanoğlunun gündelik yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. İş görme edimi yerine getirilirken herhangi bir kaza geçirmemek esastır. Fakat ne kadar önlem alınırsa alınsın kazanın gerçekleşmesi de kaçınılmaz bir gerçektir. Çünkü insanoğlu, robotik özelliklere sahip değildir. Ancak ana hedef, gerekli öngörü ve bilince sahip olup iş kazalarını en düşük seviyede tutmak olmalıdır.

İş kazası, iş ilişkisinin meydana geldiği her noktada büyük veya küçük olarak varlık gösterebilmektedir. Özellikle ekonominin temelinde iş bulunmaktadır. Ekonomik refah seviyesinin artması için iş alanındaki hukuksal güvencelerin de o ivmede yükselmesi gerekmektedir. Genel anlamda kaza kavramının kapsamı ve hangi kazaların iş kazası sayılabileceği ise ciddi derecede önem arz etmektedir. Söz konusu kazanın yaşanmasını engellemek adına, işçinin ve işverenin ciddi yükümlülükleri bulunmaktadır. Tarafların, yapmaları gereken davranışları hangi sınırlar çerçevesinde gerçekleştireceği de oldukça önem arz etmektedir.

İş hayatındaki taraflar, yaşadıkları olay ve olguları çoğu zaman yanlış yorumlamaktadır. Bunun sebebi ise gerçekleştirilen çalışma olgusundaki kavramların ne anlama geldiklerini bilmediklerinden kaynaklanmaktadır. Yaşanan duruma, iş kazası boyutundan bakıldığında ise; söz konusu olgunun bu kapsama girip girmediği konusu, kanunda net bir biçimde belirtilmemiştir. Yaşanan kazayı; ancak yorumlayıp, somutlaştırdıktan sonra iş kazası olarak nitelendirmek mümkün olacaktır. Hatta iş kazasının tespiti; yargılama süreci doğrultusunda yaşanan kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi ile mümkün kılınmıştır.

Çalışma olgusunun var olduğu her noktada iş güvenliği kültürünün yerleşmesi bir zorunluluktur. Kanun kapsamında, bu noktada işverene ciddi yükümlülükler yüklenmiştir. Fakat bu olgunun toplum nezdinde bir kültür olarak belirlenmesi gerekmektedir. İş kazası yaşanan ülkeler sıralamasında ilk sıralarda yer almamızın başlıca nedeni, bu kültürün toplum nezdinde gerçekleşmediğinden kaynaklanmaktadır.

Ülkemiz, dünya genelinde iş kazası yaşanan ülke sıralamasında her zaman ilk sıralardaki yerini korumuştur. Toplumsal olarak Türkiye’de meydana gelen iş kazaları oldukça vahim neticelerle sonuçlanmıştır. Yakın geçmişi incelediğimizde; Manisa’nın Soma ilçesinde 13 Mayıs 2014 tarihinde yaşanan maden kazasında, 301 maden işçisi

hayatını kaybetmiştir. Bu vahim kaza dünya genelinde yaşanan büyük maden kazaları arasındaki yerini de almıştır.

4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile çalışma organizasyonu içerisinde bulunan her kesime çeşitli yükümlülükler yüklenmiştir. Bu kapsamda hukuki düzenlemeler ve yükümlülükler mevcut olmasına rağmen, iş kazaları ne yazık ki engellenememektedir.

Yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde ise ciddi yaptırım ve sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Buna rağmen taraflar, farklı sebeplerden dolayı söz konusu yükümlülükleri yerine getirmemekte ve iş kazasının sonuçlarıyla karşı karşıya kalmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerin sanayileşme ile birlikte istihdam alanı da genişlemektedir. Bu nedenle istihdamın artmasıyla iş güvenliği önlem ve tedbirlerinin de o ölçüde düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışma organizasyonu içerisine giren makineler, teknolojik faktörler, işin niteliği, değişen şartlar vb. faktörler iş kazası yaşanması riskini artırabilmektedir. Bu ölçüde değişen niteliğe göre düzenleme yapılması ihtiyacı gündeme gelmektedir. Bu noktada da işverenin aynı reaksiyonları gerçekleştirmesi beklenmektedir.

İş kazasının engellenmesi konusunda işçi ve işverenin bilinci oldukça önem arz etmektedir. Hem ülkemizde hem de dünyada iş sağlığı ve güvenliği kapsamında birçok düzenleme mevcuttur. Özellikle çalışma olgusunun ulusal kaynaklarının başında ILO; yani Uluslararası Çalışma Örgütü gelmektedir. ILO, sözleşmeler ve tavsiye kararlar vasıtasıyla çalışma hayatının tüm noktaları hakkındaki standartları düzenlemektedir. 185 üye devletin yer aldığı bu bağımsız örgüt; işçi, işveren ve hükümet temsilcileri ile birlikte kararlarını almaktadır. Söz konusu çalışmalarda; iş sağlığı ve güvenliği konusuna oldukça önem verilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün; 102 sayılı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi, 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi, 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararı ile iş sağlığı ve güvenliği konusu üzerinde oldukça ciddi düzenlemeler yapılmış ve çalışma hayatındaki önemi belirtilmiştir.¹ Görüldüğü üzere; hem ulusal kaynaklarda hem de ülkemizde

¹ <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, e.t.: 18.10.2018.

düzenlenmiş olan hukuk normlarında iş sağlığı ve güvenliği konusuna dikkat çekilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusu, çalışma organizasyonunun en asli unsurlarındandır. Olası bir iş kazasının meydana gelmesi durumunda, iş organizasyonu aksayıp, devamlılık sağlayamayacaktır. Bu nedenle dahi tarafların söz konusu düzenlemeleri harfiyen yerine getirmeleri gerekmektedir. Fakat taraflar, söz konusu düzenlemeleri çeşitli sebeplerden dolayı uygulamayıp, yükümlülüklerini de yerine getirmemektedir. İş kazalarının yaşanması, hem işçiyi hem de işvereni yakından ilgilendirip, etkilemektedir. İşçi, maddi ve manevi şekilde bir kayıp ve zarara uğramış olduğu gibi işveren de söz konusu zararlardan kaynaklanan yükümlülükleriyle karşı karşıya kalacaktır. İş kazası yaşanması karşısında işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu oldukça önem arz etmektedir. Maddi ve manevi zarar ülkemizde oldukça ciddi boyutlardadır. Fakat ne yazık ki iş sağlığı ve güvenliği konusuna gereken önem verilmemektedir.

Kurumsal çalışan büyük ölçekli firmalar, iş sağlığı ve güvenliği konusuna küçük ölçekli firmalara nazaran daha fazla önem vermektedir. Bunun sonucunda ise orta ve küçük ölçekli firmalarda daha fazla iş kazası yaşanmaktadır. Gereken önemin verilmemesinin asli unsurları ise işverenlerin bu konudaki bilinçsizliği ve maddi gerekçeleridir. Fakat olası bir iş kazası sonrasında karşı karşıya kalınan zarar ve ödenen bedel; iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak tedbirlerin maliyetinden çok daha fazla olabilmektedir. İşverenlerin bu noktada yeterli öngörüye sahip olmaları ve bu husustaki bilincin yerleşmesi gerekmektedir.

Ülkemizde her geçen gün, alınması gereken tedbirlerin alınmaması veya daha farklı nedenler sebebiyle yüzlerce iş kazası yaşanmaktadır. Yaşanan iş kazaları sonucunda da, maddi ve manevi zararlar ortaya çıkabilmektedir. Söz konusu zararın karşılanması, tazmini için ise bir bedelden söz etmek gerekecektir. İşçinin, bir iş kazası yaşaması sonrasında oluşan zararını Sosyal Güvenlik Kurumu karşılamaktadır. Kurum, yaşanan somut olayın niteliğine göre söz konusu bedeli işverene veya üçüncü kişilere rücu edebilmektedir.

İş görülürken, işçi ve işveren tarafların birbirlerine karşı hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Söz konusu görev ve yükümlülükler işin sorunsuz görülmesini amaçlamaktadır. İşçi veya işveren tarafın yükümlülüklerinden birine uymaması hukuki sorunları meydana getirmektedir.

Söz konusu sorunların başında ise iş kazaları gelmekte ve iş kazalarının ağır sonuçları bulunmaktadır. Tüm bu nedenlerle; iş kazasının öncesinde ve sonrasında işverenin sorumlulukları oldukça önemlidir. İş kazası kavramı, yaşanması istenmeyen ve ciddi mal, işgücü, can kaybına yol açan olaylar olarak tanımlanmaktadır.

Günümüzdeki iş kazaları, hem nicelik hem de nitelik bakımından oldukça büyük bir ivme ile artış göstermektedir. İş kazalarında her geçen gün artış gözlemlenmesi, nicelik bakımından olan artışı; iş kazasının meydana getirdiği zararın büyüklüğündeki artış ise nitelik bakımından meydana gelen artışı göstermektedir.

İş kazası kavramının ciddi bir bölümü önlenmesi muhtemel kazalardandır. Fakat tarafların bilgisizliği ve iş güvenliği kültürünün yokluğu sebebiyle söz konusu kazalar meydana gelebilmektedir. İş kazasının engellenmesi için çalışma olgusundaki tarafların yanında tüm toplumun da belirli sorumluluklar alması gerekmektedir. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği noktasında özellikle maddi kaygıları tamamen göz ardı etmesi gerekmektedir.

Bu tez çalışmasında; iş kazası kavramı tüm yönleriyle ele alınmış, iş kazalarının önlenmesi açısından işverene düşen yükümlülükler ve sonucunda da meydana gelen olgular incelenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ KAZASI KAVRAMI VE UNSURLARI

1.1. İş Kazası Kavramı

Çalışma hayatı, insanoğlunun yaşamında her zaman büyük yer kaplamıştır. Bu olgu, insanların yaşamının devamlılığı için bir zorunluluk olmuştur. Yeme, içme, giyinme ve barınma gibi temel ihtiyaçlar, çalışma eylemi ile sağlanabilmektedir. Zamanla insanlar, insan gücü yerine kendi yaptıkları makine ve aletlere yönelmişlerdir. Söz konusu makineler aracılığıyla da çalışma eylemi gerçekleşmeye başlamıştır. Ardından gelen üretim faaliyetleri ile de söz konusu süreç devam etmiştir.

İş aletleri, üretim organizasyonu ve insanlar çalışma organizasyonu içerisinde her zaman bir etkileşim içerisinde bulunmaktadır. Dolayısıyla söz konusu etkileşim, çeşitli sağlık problemlerini de zamanla meydana getirmiştir. Tam da bu noktada iş sağlığı ve güvenliği kavramı gündeme gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı; iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini engellemektir. Dolayısıyla bu kavram, çalışanların hem fizyolojik hem de ruhsal yönden vücut bütünlüğünü korumayı amaçlamaktadır. Genel anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları; çalışanların korunması, üretim ve işletme güvenliğinin sağlanması olmuştur.² Söz konusu temel amaçlar sağlandığı takdirde, genel bir koruma alanı meydana gelecektir. Dolayısıyla da iş kazalarının yaşanması da bu yolla engellenebilecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) işçi sağlığını; “*çalışan tüm insanların; fiziksel, ruhsal, moral ile sosyal açıdan tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde devam etmesini; çalışma koşulları ile kullanılan zararlı maddeler sebebiyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların engellenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimi*” şeklinde tanımlamıştır.

Çalışma fiilinin devamlılığı ve verimliliği açısından belirli tedbir ve önlemler almak gerekmektedir. Söz konusu önlem ve tedbirler, genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramını ortaya çıkarmaktadır. Genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği; herhangi bir iş ilişkisinde, söz konusu iş sebebiyle oluşabilecek zararın önlenmesini

² YİĞİT, Abdulvahap, *İş Güvenliği*, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s. 3.

veya en az seviyeye indirilmesini amaçlamaktadır. Dolayısıyla iş kazasının meydana gelmesini önlemek, iş sağlığı ve güvenliği kavramının amaçlarından birisidir.

İş kazası, çalışma hayatında yer alındığı sürece karşılaşılabilecek muhtemel olan bir risktir. Çalışma kavramı ile birlikte iş kazası kavramı da varlığını her zaman korumuştur. Yani çalışma eylemi gerçekleştiği takdirde iş kazası riski de her zaman bulunmaktadır. Fakat iş görme eylemi gerçekleştiği esnada, kaza geçirmemek esastır. İşçinin kasıt ya da kusurundan kaynaklı ve işverenin emri altında gördüğü iş ya da işyerinde doğan bir kaza; iş kazası olarak nitelendirilmektedir. İşçinin kasıt veya kusurundan kaynaklı bir iş kazası gerçekleştiğinde; işçiye iş göremezlik ödeneği ödenmemekte ya da kesinti yapılarak ödenmektedir. Ayrıca işçinin kasıt ya da kusuru ile ortaya çıkan bir zarar, ziyan; işçinin kendisine gerek İş Kanunu gerekse Borçlar Kanunu'muz gereğince yükletilmektedir.³

Tarihte; ilkel çalışma dönemindeki iş kazası riski ile günümüz sanayileşme dönemindeki iş kazası riski de birbirinden farklı boyuttadır. Bu fark; hem nicelik hem de nitelik açısından değişkenlik göstermiştir. İlkel çalışma dönemindeki yaşanabilecek iş kazasının boyutu ile ileri teknoloji kapsamında yaşanabilecek bir iş kazası aynı neticelerle sonuçlanmayacaktır. İş hayatında insan gücü yerine, sanayileşme ve teknolojik gelişmeler her geçen gün daha fazla yer almaktadır. Bu nedenle, iş kazasını engellemek adına alınacak olan tedbirlerin de aynı paralelde gelişmesi gerekmektedir.

İş kazası kavramını tanımlamak için öncelikle temeldeki kaza kavramını açıklığa kavuşturmak gerekmektedir.

1.1.1. Kaza Kavramı

Kaza kavramı Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde "*can veya mal kaybına, zararına neden olan olay*" şeklinde tanımlanmıştır.⁴ Söz konusu kaza kavramı oldukça geniş kapsamlı tutulmuştur. Can veya mal kaybıyla birlikte meydana gelen bir zararın söz konusu olması, yaşanan olayı kaza olarak nitelendirmek için yeterlidir.

Öncesinde planlanmayan, bilinmeyen ve kontrol dışına çıkan, toplumsal bir oluşum içerisinde meydana gelen ve aynı anda çevresine de zarar verebilecek nitelikteki olay "kaza" olarak tanımlanmaktadır. Örnek olarak bir buhar kazanının çıkış vanasının

³ ANDAÇ, Faruk, *Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 179.

⁴ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=189550, e.t.: 08.11.2018.

kapalı olması, kaza olarak nitelendirilmiştir. Ancak, hukuk açısından bir olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi için yaşanan olay neticesinde herhangi bir zararın meydana gelmiş olmasının gerektiği belirtilmiştir.⁵

Ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın meydana gelmesi sonucunu doğuran bütün sebepler, hukuki anlamda kaza olarak nitelendirilmiştir.⁶ Söz konusu tanımın içeriği oldukça geniş tutulmuştur. Mala veya vücut bütünlüğüne gelecek zararlar da aynı kapsama alınmıştır. Bu sebeple söz konusu nitelendirme geniş anlamda kaza kapsamıyla anlatılmıştır. Bu sebeple de hukukumuzda iki farklı kaza kavramı olduğu kabul edilmektedir. Sonuç olarak; geniş anlamda kaza kavramı, vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm halleri ile beraber eşyaya, mala gelecek zararları da söz konusu kapsam içerisine almıştır.⁷

Dar anlamdaki kaza kavramı ise, insan vücudunun zarar görmesi, yani ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlali olarak nitelendirilmektedir. Söz konusu dar anlamdaki kaza kavramı iş kazası açısından önem taşımakta olup; eşyaya ilişkin zararlar iş kazası olarak nitelendirilmemektedir.⁸

Borçlar Hukuku açısından kaza kavramı ise; kaçınılmazlık ilkesi çerçevesinde borcun ihlaline sebebiyet verecek ve aynı zamanda sözleşmenin kurulması esnasında öngörülmemiş olaylar şeklinde tanımlanmaktadır.⁹

Söz konusu tanımlar neticesinde kaza kavramından söz edebilmek için:

- Dışarıdan gelen bir tehlikenin varlığı,
- Olayın istem dışı meydana gelmesi,
- Olayın aniden veya çok kısa bir süreçte meydana gelmesi,

gibi kriterlerin gerçekleşmesi gerekmektedir. Yaşanan olayda, dışarıdan gelen bir etki neticesinde bir zararın meydana gelmesi gerekmektedir. Kendi bünyesinde olan bir sebebe bağlı olarak söz konusu olayın meydana gelmemesi gerekmektedir. Diğer bir kriter baktığımızda ise olağan hayat akışında kaza yapmamak esastır. Bu sebeple kazanın meydana gelmesi irademiz dışında gerçekleşmelidir. Dolayısıyla söz konusu

⁵ YİĞİT, *a.g.e.*, s. 19.

⁶ GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza, CANIKLIOĞLU, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 412.

⁷ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974, s. 6.

⁸ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, *a.g.e.*, s. 420.

⁹ TUNÇOMAĞ, Kenan, *Borçlar Hukuku – Genel Hükümler*, İstanbul, 1976, s. 315 vd.

kazanın istem dışı meydana gelmiş olması zorunludur. Ayrıca; yaşanan olayın kaza olarak nitelendirilmesi için eylem ile oluşan zarar arasındaki süreç, çok kısa olmalı veya aynı esnada gerçekleşmelidir. Söz konusu kriterler kapsamında olay gerçekleşirse kaza kavramı gündeme gelmektedir.

1.1.2. İş Kazasının Tanımı

İş kazası kavramı, evrensel olarak özelde farklı, ama genelde hemen hemen aynı anlama gelecek şekilde tanımlanmıştır.

İlk olarak; (ILO) Uluslararası Çalışma Örgütü iş kazasını: “*Önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınmamış olan, etrafa zarar verecek nitelikteki olaylar*” olarak tanımlamaktadır. (WHO) Dünya Sağlık Örgütü ise: “*Önceden planlanmamış, çoğu kişisel yaralanmalara, makinelerin ve araç gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay*” olarak tanımlamaktadır.”¹⁰

Kaza kavramı geniş anlamda ve dar anlamda kaza olmak üzere iki farklı biçimde yorumlanmaktadır. Geniş anlamda kaza, vücut bütünlüğünün ihlali, ölüm ve aynı zamanda eşyaya yani mala gelecek olan zararları da kapsam altına almıştır. Fakat dar anlamda kaza ise sadece vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm sonuçları doğduğu takdirde söz konusu olmaktadır. İş kazası da bu açıdan bakıldığında; dar anlamda kaza tanımıyla örtüşmektedir. Kaza sonucunda vücut bütünlüğünün fiziken ya da ruhen ihlali veya ölüm gibi durumlar söz konusu olduğunda iş kazası gündeme gelebilecektir. Eşyaya yani mala ilişkin zararlar, iş kazası kapsamına alınmamıştır.

İş kazası, işverenin otoritesi altında bulunan sigortalının, söz konusu süreç içerisinde gördüğü iş ya da işin gereği sebebiyle aniden ve dışsal bir etkiden dolayı, sigortalıyı fiziksel ya da ruhsal bir zarara uğratan olay şeklinde tanımlanmıştır.¹¹

İş kazası kavramının dar anlamda kaza kavramıyla uyuşmasının yanında, dar anlamda kazadan söz edilebilmesi için; vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm sonucunu doğuran olay haricinde, diğer bazı şartların da oluşması gerekmektedir. Söz konusu şartlar; olayın aniden gerçekleşmesi, dıştan bir etkiyle gerçekleşmesi (dışsallık unsuru), istem dışı gerçekleşen bir olay olması ve uygun nedensellik bağı olarak ifade

¹⁰ <https://www.eforosgb.com/is-kazalari>, e.t.: 09.12.2018.

¹¹ TUNCAY, Can, EKMEKÇİ, Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017, s. 292.; AKIN, Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin Yayınevi, İstanbul, 2001, s. 23.

edilmiştir.¹² Söz konusu olayın aniden gerçekleşmesi iş kazası kavramının da asli unsuru olmuştur. Hatta bu noktada; iş kazası, meslek hastalığı kavramından ayrılmaktadır. Meslek hastalığı, aniden gerçekleşen bir olay neticesinde gerçekleşmemektedir. İş kazası aniden, beklenmedik bir biçimde meydana gelirken; meslek hastalığında ise tekrarlanan bir durum söz konusu olmaktadır.¹³ İş kazalarındaki söz konusu olayın gerçekleşme süresinin, meslek hastalıkları için var olan hastalanma süreci ile karıştırılamayacak kadar kısa olduğu belirtilmiştir. Bu sebeple de olayın meydana gelme süreci, kavramlar arasındaki farkı da ortaya koymaktadır.¹⁴

Söz konusu olayın aniden gerçekleşmesi unsuru; eylemin bir bütün olarak ele alınmasını gerektirmektedir. İş kazasının yaşanması bu noktada yaşanan somut olaya göre varlık gösterebilecektir. İş yerinde yenilen yemekten zehirlenme olgusu hiç şüphesiz ki iş kazasıdır. Fakat söz konusu zehirlenme durumunun aniden meydana gelmeyip, iki saat geçtikten sonra ortaya çıkması halinde iş kazasının varlığı açısından bir farklılık söz konusu olmayacaktır.¹⁵ Olayın aniden gelişmesi şartı da sağlanmış ve olayın tek seferde bir bütün olarak tamamlandığı ifade edilmiştir. Yine öğretilerdeki bir görüş; iş kazasının birden ya da çok kısa bir zaman dilimi içerisinde meydana gelen bir sebep neticesinde ortaya çıktığını ifade etmekte olup, sigortalının gazdan zehirlenerek yarım saat içerisinde vefat etmesi örnek gösterilmiştir.¹⁶

Genel olarak öğretilerdeki görüş bu yönde olup; iş kazasının aniden gelişme unsurunun bir bütün olarak ele alınarak yorumlanması gerektiği noktasındadır. Çünkü çalışma eylemi oldukça kapsamlı ve farklı biçimlerde meydana gelebildiğinden, iş kazası da çeşitli şekillerde meydana gelebilmektedir.

Dolayısıyla; iş kazası, kanunlarımızda açık ve kapsamı net bir biçimde belirtilip tanımlanmamıştır. Sadece; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda iş kazasının tanımlarına yer verilmiştir.

¹² GÜNEŞ, Volkan, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğun Hukuki Niteliği*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 35.

¹³ BAYBORA, Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2014, s. 16.

¹⁴ AKIN, a.g.e., s. 22.

¹⁵ ULUSAN, İlhan, *İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*, Kazancı Kitapçılık, İstanbul, 1970, s. 74.

¹⁶ TUNCAY, EKMEKÇİ, a.g.e., s. 63.

1.1.2.1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İş Kazası

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin g bendinde iş kazası; *“iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hale getiren olay”* şeklinde tanımlanmıştır.¹⁷ Söz konusu tanımlama, gerçekleşen olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi için genel olarak işçinin fizyolojik ya da ruhsal zarara uğramasını ele almıştır.

6331 sayılı Kanun hükümlerine göre iş kazalarının gerçekleşmesi halinde bazı yaptırımların da meydana geleceği belirtilmiştir. Çalışanın vefat etmesine veya maluliyetiyle sonuçlanacak biçimde vücut bütünlüğünün zedelenmesine sebep olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde, ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin dahi askıya alınacağı belirtilmiştir. Söz konusu kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmemesi için işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının ciddi sorumlulukları bulunmaktadır.

6331 sayılı Kanun; işçinin iş kazası, meslek hastalığı ya da sağlık sebebiyle işten uzaklaşması durumundan sonra yeniden işe dönüş talep etmesi halinde, işveren tarafından çalışanların sağlık muayenesinin yapılmasını sağlamak zorunda olduğunu da belirtmiştir. Ayrıca, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce bazı eğitimlerin yeniden verilmesi gerektiği de belirtilmiştir. Meydana geldikten sonra söz konusu kaza veya hastalığın üzerinde durulmuş ve bir daha yaşanmaması adına tarafların bilinçlendirilmesi amacı benimsenmiştir. Kazanın veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile alakalı ayrıca ilave eğitimlerin de verilmesinin de gerekeceği belirtilmiştir. Meydana gelen kazanın sebepleri kapsamlı bir şekilde araştırılarak, bir daha meydana gelmemesi adına işçinin tekrardan eğitilmesi hedeflenmiştir. Kanun kapsamında, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmemesi adına kanun koyucu emredici hükümler ile alınması gereken önlemleri hüküm altına almıştır.

¹⁷ Resmi Gazete, 20.06.2012, S. 28339, Kanun No: 6331.

1.1.2.2. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda İş Kazası

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan "Sosyal Sigortalar" kavramı, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarını kapsamı içerisine almaktadır. Aynı kanunda, kısa vadeli sigorta kolları belirtilmiştir. Bunlar; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kolları olarak üç bölüme ayrılmıştır.

5510 sayılı Kanun ve diğer kanunlarda iş kazası kavramının tanımından ziyade çalışma hayatında yaşanan olayların hangilerinin iş kazası olarak nitelendirildiğinin üzerinde durulmuştur.

5510 sayılı SSGSSK. 13 üncü maddesine göre;

"İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,*
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır."* maddesi esas alınarak iş kazası sayılan durumların sınırları belirlenmiştir.¹⁸

Kanun maddesinde de belirtildiği gibi; iş kazasının varlığından söz edebilmek için, zarar verici olayın mutlaka işyerinde ya da işverence yürütülen bir iş dolayısıyla meydana gelme zorunluluğu bulunmamaktadır. Sigortalının işverenin talimatı doğrultusunda işyeri dışında görevle başka bir yere gönderilmesi sebebiyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda ya da sigortalıların işyerine topluca götürülüp

¹⁸ Resmi Gazete, 31.05.2006, S. 26200, Kanun No: 5510.

getirilmesi esnasında meydana gelen kazaların da iş kazası olarak nitelendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.¹⁹

Genel anlamda işyerinde ortaya çıkan ve işçinin zarara uğramasına sebep olan her türlü olay iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Sigortalının işyerinde işini gördüğü sırada veya yaptığı iş dolayısıyla zarar görmesi de iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca, sigortalının yine işyerinde fakat iş görmediği bir sırada, örneğin öğle arasında, başka bir işçi veya üçüncü yabancı bir kişi tarafından öldürülmesi ya da yaralanması; elini yıkarken kayarak düşmesi de iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre; "...*olay günü dönenlerin miras bırakanı işçi öğle yemeğinden sonra aynı yerde işçi olarak çalışan Hulusi ile birlikte ve onun idare ettiği mobilete binerek davalı Tekel idaresinin sahilde bulunan çay ocağına gittikleri ve oradan yine mobilete binerek iş yerine döndükleri sırada karşıdan gelen Tekel idaresine ait ve davalı Hüseyin' in kullandığı kamyonla çarpıştıkları...*" söz konusu somut olaydaki durumda meydana gelen kaza da bir iş kazası sayılmıştır.²⁰

Sigortalının, işverenin emrinde başka bir yere gönderilmesi halinde gönderildiği yerde yaralanması veya geçirdiği bir trafik kazası da iş kazası sayılmaktadır. Görevlendirme mesai saatleri dışına sarksa dahi kişinin uğradığı kaza bir iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Kadın sigortalının bilindiği üzere belirli bir süreyle çocuğuna süt vermek için izin alması kanuni hakkıdır. Bu süre zarfında yolda, kreşte veya kendi evinde dahi uğramış olduğu kaza da iş kazası sayılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 74 üncü maddesinde: "*Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç'a bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.*" şeklinde açıklanmıştır. Sigortalının işverence sağlanan araçla işyerine topluca götürülmesi sırasında uğradığı kaza da iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Bu halde söz konusu olan; daha çok trafik kazası olmaktadır. Ayrıca, söz konusu kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için aracın mülkiyetinin de işverene ait olması gerekmektedir.²¹

5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı; "*işverenin talimatı doğrultusunda, iş amacıyla Edirne'den*

¹⁹ TUNÇOMAĞ, Kenan, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, Beta Yayınevi, İstanbul, 1990, s. 123.

²⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 6.10.1992 T., 5642/10922 K.

²¹ TUNÇOMAĞ, *a.g.e.*, s. 125.

İstanbul'a gelmiş ve geri dönmek için aracın hareket saatini beklerken gittiği barda meydana gelen tartışmada yaşamını yitirmiştir.” Söz konusu olayın Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 13/06/2011 tarih, 2011/50 sayılı Genelgesi’nde yer alan; “...görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile alakalı olmayan ve görev dışında gelişen kazaların iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği belirtilmiştir. Bu nedenle de görevli gönderilen sigortalının işi dışında eğlenme amacıyla gittiği sinema ya da gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın da iş kazası olarak nitelendirilmesinin mümkün olmayacağı...” şeklindeki görüşü sebebiyle söz konusu kaza, Sosyal Güvenlik Kurumu’nca iş kazası olarak kabul edilmemiştir. Fakat Sosyal Güvenlik Kurumu kararlarının yargısal yönden bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu sebeple Sosyal Güvenlik Kurumu’nun kararlarının aksi yönünde verilmiş olan yargı kararları da bulunmaktadır.²² Sosyal Güvenlik Kurumu, kendi bünyesinde yaptığı teftişler sonucunda bazı olguların varlığını araştırmaktadır. Bu olgular neticesinde Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde raporlar oluşturulmaktadır. Fakat söz konusu raporlar, Kurum bünyesinde verilen kararlar açısından belirleyici olmaktadır. Yargısal boyut farklı olabilmekte ve inceleme neticesinde verilen kararlar ile arasında bazı çelişkiler bulunabilmektedir. Fakat söz konusu her iki kararın da aynı doğrultuda olması daha yerinde olacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun incelemeye konu edindiği olay ile yargılama neticesinde saptanacak olay aynı olmaktadır. Bu sebeple aynı olaya uygulanacak olan aynı hukuk normları neticesinde birbiriyle çelişkili kararların çıkması hakkaniyete uygun olmayacaktır.

1.2. İş Kazasının Unsurları

1.2.1. Sigortalılık

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesi, yaşanan kazanın, iş kazası olarak nitelendirilmesi için gerekli koşul ve unsurları açıklamıştır. Kaza sonucu ruhen ve bedenen zarara uğrayan kişinin sigortalı bir kimse olması zorunlu kılınmıştır. Aksi halde herhangi bir iş kazasının varlığından söz edilemeyeceği belirtilmiştir. Buna örnek olarak; bir işverenin kendi işyerinde, herhangi bir ücret karşılığı olmadan çalışan eşi ya da askerlik hizmetlerini er olarak yapmakta olanların, kazaya uğraması durumunda meydana gelen olayın, 5510 sayılı Kanun anlamında bir iş kazası sayılmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, SSGSSK

²² TOPALOĞLU, Sıddık, ÇINKI, Faruk, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*, Ankara, 2014, s. 38.

anlamında bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kişinin ya SSGSSK m.4 anlamında tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanlar arasında yer alması, ya da m.5 anlamında iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun uygulanacağı kişilerden olması gerekmektedir. Çerçeve ve sınır açık bir şekilde kanun maddesince belirlenmiştir.

Ayrıca; sigortalı sayılanların, Kuruma bildirilmeden bir kazaya uğramış olmaları halinde de söz konusu kaza; iş kazası sayılmaktadır. Olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi için, sigortalılık koşulunun tek başına asli olarak bulunması yeterlidir. Örneğin belli bir süre sigortalı olup olmadığına ya da belirli bir süre adına prim ödenip ödenmediğine bakılmayacaktır. Sigortalının işe girdikten birkaç saat sonra dahi kazaya uğraması halinde, kaza iş kazası olarak kabul edilecektir. Özetle; çalışma ilişkisinin başladığı andan itibaren çalışanın, kuruma bildirilmeden bir kazaya uğraması durumunda, uğradığı kaza iş kazası olarak sayılıp, nitelendirilmektedir. Sigortalının yaşının küçük olması da kazanın iş kazası sayılmasını engellememektedir.²³

Ayrıca; 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olanlar, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (a) bendi kapsamında sigortalı kabul edilmektedir. Bu nedenle de kaza geçiren kişinin tarım işçisi olması, kazayı iş kazası olarak nitelendirmek için gerekli olan "sigortalı olma" koşulunu sağladığını göstermektedir. Hizmet akdine dayanarak çalışmasalar dahi bazı sigorta kolları, iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından sigortalı sayılmışlardır. 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (b) bendine göre de, iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler hakkında iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası hükümleri uygulanmaktadır.²⁴

Sosyal korumanın kapsamı devlet nezdinde olabildiğince genişletilmiş, hizmet akdi kapsamında çalışmayan mesleki eğitim gören kişiler, çıraklar, aday çıraklar, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortaları; gördükleri eğitim neticesinde staja tabi tutulanlar ise yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Bunun gibi, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler de, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmakta olup, söz konusu kişiler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir (SSGSSK. m. 5/e).²⁵

²³ TOPALOĞLU, ÇINKI, *a.g.e.*, s. 39.

²⁴ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞU, *a.g.e.*, s. 416.

²⁵ Resmi Gazete, 31.05.2006, S. 26200, Kanun No: 5510.

Yargıtay'ın bir kararında; meslek lisesi öğrencisinin sanayi stajını yaptığı esnada uğramış olduğu bir kaza, iş kazası olarak nitelendirilmiştir.²⁶

Yine Yargıtay'ın bir kararında; sektörde hamal olmadığı halde, işverenin çağırması halinde işbaşı yaparak iş görme edimini yerine getiren, yalnız bir işverene bağlı olarak çalışan hamalı işçi olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla, günün tüm iş saatinde sürekli mesai yapmıyor olması, iş sözleşmesinin varlığını etkilememektedir. Söz konusu somut olayda kısmi (part-time) çalışma durumu bulunmaktadır. Bu nedenle uğranılan söz konusu kaza da iş kazası sayılmaktadır.²⁷

Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular; iş sözleşmesi ile çalışmamasına rağmen, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Ayrıca, söz konusu kişiler 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadır (SSGSSK. m. 5/a).

Harp Malulleri ya da asayiş ve güvenliğin sağlanması açısından ilgili kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlardan, 5510 sayılı Kanun'un m. 4/1 (c) bendine tabi sigortalı olarak çalışanlar hakkında aylıkları kesilmeksizin uzun vadeli sigorta kolları, 4/1 (a) ve (b) bendlerine tabi sigortalı olarak çalışanlar için ise aylıkları kesilmeksizin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanmaktadır.²⁸

Ayrıca, Sosyal Güvenlik Sözleşmesi olmayan ülkelerde çalışan işçiler de belirli şartların sağlanması halinde sigortalı sayılmıştır. Söz konusu ülkelerde iş üstlenen işverenlerce, yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak için götürülen Türk işçiler, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile sosyal koruma altına alınmış ve bu kapsam içerisinde tutulmuştur. Söz konusu hüküm 5510 sayılı Kanun'da hüküm altına alınmıştır.

Kanun koyucu, sosyal koruma kapsamını oldukça geniş tutmuştur. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının, hizmet ilişkisinin doğumuyla başladığını esas almıştır. Bu husus, ülkemizdeki kayıt dışı istihdamın ciddi boyutlarda olması sebebiyle oldukça önem arz etmektedir. Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu ve Sosyal Devlet ilkesi içerisinde yapılan birçok prim teşviki bulunmasına rağmen, işverenler kayıt dışı istihdam yolunu tercih etmektedir. Dolayısıyla, iş kazası yaşandıktan sonra sigortalık unsurunun varlığı işveren açısından oldukça önemlidir.

²⁶ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 20.09.1993 T., 1888/9625 K.

²⁷ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 08.06.1995 T., 5048/5358 K.

²⁸ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞU, *a.g.e.*, s. 419.

İşverene bağılı olarak, hizmet akdi ile çalıştırılmaya başlanan bir işçinin sigortası, işe giriş bildirgesi adı altında Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi itibarıyla başlar. Ardından da; Kuruma her ay prime esas kazancı gösterilen belge ile işçinin sigortasının devam ettirilmesi gerekmektedir. Söz konusu hizmet ilişkisi sonlandığında ise aynı başladığındaki gibi Kuruma çıkış bildirgesi verilerek, bildirim yükümlülüğünü yerine getirme şartı bulunmaktadır. Fakat işverenler, sigorta primleri ve diğer maliyetler sebebiyle söz konusu yükümlülükleri çoğu zaman yerine getirmemektedir.

Söz konusu tüm bu sebepler gözetildiğinde, 5510 sayılı Kanun'un 7. maddesi uyarınca hizmet akdi ile çalışanların sigortalılığının başlangıcı, çalışmaya başladığı an olarak belirtilmiştir. Kanun koyucu, iş kazası sigortasından faydalanılması için; Kuruma bildirimi değil, çalışma ilişkisinin başladığı anı esas almıştır.

Sigortaya bildirim yükümlülüğü yerine getirilmeyen bir işçinin iş kazası geçirmesi durumunda 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesi hükmünce; işverenin, kusur oranı dikkate alınmaksızın iş kazasından dolayı sorumluluğu olacaktır. Ayrıca bu durumda işverenin söz konusu iş kazasında hiçbir kusuru bulunmasa dahi kusur indiriminden faydalanamayacaktır. Dolayısıyla kazaya uğrayan işçinin de her türlü maddi haklarını ödemek zorunda kalacaktır.

Kanun koyucunun işçilere kayıt dışı istihdam durumunda bile iş kazası sigortasından faydalanma hakkı tanınması oldukça olumlu bir düzenleme olmaktadır. Fakat söz konusu düzenleme ile birlikte ülkemizdeki kayıt dışı istihdam açısından işçiye ödenecek iş kazası ödeneklerinde farklı sorunlar gündeme gelebilecektir. Söz konusu ödeneğin hesaplanması konusu bu noktada ciddi bir problem olacaktır. Çünkü sigortalılık bildirimi yapılmayan bir işçi her ne kadar iş kazası sigortasından faydalanacak olsa bile diğer açıdan; işçinin kıdemi, çalışma süresi ve yaptığı işin tehlike sınıfının da kayıt dışı olması sebebiyle, işçinin açması muhtemel bir tazminat davasında, söz konusu hususların ispatı oldukça güç olacaktır. Bu nedenle işçinin sigorta bildiriminin yapılmaması sosyal güvenlik açısından bir hak kaybı yaratmayacaktır. Fakat diğer yönden açılması muhtemel tazminat taleplerinde işçiye ağır bir ispat külfeti yüklenecektir.²⁹ Söz konusu durum sebebiyle işçiye kaza sebebiyle uğradığı zararın yanı sıra diğer sorumluluklar da büyük bir problem oluşturacaktır.

Sonuç olarak; iş kazası olarak nitelendirilen kazanın meydana geldiği yer ve zaman oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiş ve bu noktada sigortalıya oldukça

²⁹ SÜMER, Ceren, *İş Kazasından Doğan Sorunlar*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin, 2015, s. 21.

kapsamlı bir sosyal koruma alanı sağlanmaya çalışılmıştır. Sigortalının sebebi fark etmeksizin işyerinde bulunduğu sırada geçirdiği kazaların tamamı iş kazası olarak nitelendirilip, kabul edilecektir. Yargıtay, bir kararında; işyerinde geçirilen kalp krizini; başka bir kararında ise işyerinde intiharı ya da işyerinde meydana gelen kavga nedeniyle ölümü, iş kazası olarak kabul etmiştir.³⁰ Bu nedenle yaşanan kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi için oldukça geniş bir sosyal koruma alanı yaratılmış ve işçi her yönden korumaya alınmıştır.

1.2.2. Kaza ve Olayın Meydana Gelişi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında meydana gelen olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi için; kaza geçirenin, 5510 sayılı Kanun'a göre sigortalı olması ve sigortalının bu olay nedeniyle bedenen veya ruhen engelli hale gelmesi ya da zarara uğramış olması yeterli olmamaktadır. 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazasının varlığından söz edebilmek için iş kazasının unsurlarının hepsinin bir arada meydana gelmesi gerekmektedir. Söz konusu şartların herhangi birinin eksikliğinde iş kazası olgusunun meydana gelip gelmediği tartışılmaya başlanacaktır.

Bilindiği üzere kaza kavramı geniş ve dar anlamda kaza olmak üzere iki çeşittir. İş kazaları dar anlamda kaza kavramı ile benzerlik göstermektedir. İki çeşit kaza kavramında da; olayın ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlali sonucunu doğurması gerekmektedir. Ayrıca söz konusu olayın dışsal bir unsur ile birlikte ani bir şekilde ve irade dışı meydana gelmesi gerekmektedir. Vücut bütünlüğünün ihlali; işçinin fizyolojik veya ruhsal bütünlüğünün zarara uğraması anlamına gelmektedir. Bu nedenle işçinin, yaşanan olay neticesinde ruhsal manada bir zarara uğraması da iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

Borçlar Kanunu'na göre kaza; borçlunun iradesi ve kusuru haricinde oluşan, öngörülemeyen ve kaçınma imkanı bulunmayan, sonucunda bir zararın doğduğu ve borçluyu da sorumluluktan kurtaran bir olay olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanun kapsamındaki kaza ile Borçlar Kanunu kapsamındaki kaza birbirinden farklıdır. İş kazası, kaza geçiren kişinin mesleki çalışma alanı içerisinde meydana gelmekte olup,

³⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 13.10.2004 T., 2004/21-529 E., 2004/527 K.; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 3.11.2004 T., 2004/8871 E., 2004/9254 K.; Yargıtay 14. Hukuk Dairesi, 1.7.2004 T., 2004/6433 E., 2004/6503 K.

özel hayat alanı bu kapsamda tutulmamıştır.³¹ Söz konusu kapsam alanı, iş kazasına konu olan olayın belirlenmesinde belirleyici olmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi incelendiğinde; yaşanan olayların veya kazaların hangilerinin iş kazası olarak nitelendirilebileceği ortaya çıkacaktır. Kanun maddesince beş hal veya durum sıralanmıştır. Bunları incelemek gerekirse;

a) Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Esnada Kaza Geçirmesi

5510 sayılı Kanun' un 11. maddesinde işyeri kavramı; *“sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler”* olarak nitelendirilmiştir. Söz konusu maddenin devamında da işyerinde üretilen mal ya da verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan yerler de bu kapsam içerisine alınmıştır. Söz konusu alan içerisinde; aynı iş yönetimi kapsamında örgütlenen ve işyerine bağımlı olan yerler, dinlenme alanı, uyku bölümü, yemekhane, yıkanma odası, muayene ve bakım merkezi, beden veya meslek eğitimi yerleri, çocuk emzirme odaları, avlu ve diğer eklentilerde meydana gelebilecek her türlü kaza, yapılan işle bağlantılı ve nedensellik ilişkisi bulunmasa dahi iş kazası olarak nitelendirileceği belirtilmiştir.³² Bu sebeple işyeri kavramı, asıl işin ifa edildiği yere ek olarak; işyerinin eklentileri, niteliği ve yürütülmesi amacıyla asıl işyerine bağılı bulunan yerleri de kapsamıştır. Tamamı bir bütün olarak nitelendirilmiştir.

Asıl işin ayrıntısı ya da devamı niteliğinde, tamamlayıcı görevinde olan ve sigortalıları birbirine karışmayan işlerin bağımsız ve ayrı olarak yürütüldüğü yerler de bağımsız işyeri kapsamında sayılmıştır.³³

4857 sayılı İş Kanunu, işyeri kavramını; *“işveren tarafından mal ya da hizmet üretimi amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim”* olarak nitelendirmiştir (m. 2/I). Ayrıca; *“işyeri, iş yerine bağılı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak nitelendirilmesi gerekmektedir.”* (m. 2/III).

Söz konusu kanun maddeleri gereğince de; işyeri oldukça geniş kapsamlı tutulmuş ve sigortalıya oldukça yeterli miktarda sosyal koruma alanı sağlanmaya

³¹ TUNCAY, EKMEKÇİ, *a.g.e.*, s. 270.

³² KARAKAŞ, İsa, *SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s. 23.

³³ Resmi Gazete, 12.05.2010, S. 27579, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği.

çalışılmıştır. Yüksek Mahkeme de genelde aynı görüşte olup, kararlarını bu yönde vermektedir.

Yine Yargıtay'ın bir kararında, *“müteveffanın işyerinde fenalaşıp, kalp krizi geçirmesi sonucu vefat etmesi sebebiyle, bu ölümün iş kazası olduğunun tespiti için iş bu dava açılmış ve yerel mahkeme davayı reddetmiştir. Davacılar murisinin, olay tarihinde, işyerinde bulunduğu esnada, durumunun kötüleşmesinin ardından işyeri hekimince yapılan tedavide, müteveffanın, kalp krizi geçirdiğinin fark edilmesi üzerine ilk müdahale yapılmış ve ambulans ile hastaneye gönderilmiştir. Fakat gönderildiği hastanede hayatını kaybetmiştir. Yapılan yargılama neticesinde işverenin tüm sorumlulukları yerine getirdiği, bu sebeple işverene herhangi bir kusur atfedilemeyeceği belirtilerek hüküm kurulmuştur. Ancak işverenin kusur durumunun iş kazasının tespitinde herhangi bir öneminin bulunmadığı ve müteveffanın işyerinde çalışırken söz konusu kalp krizini geçirdiği de gözetilerek, söz konusu olayın bir iş kazası olduğu tespit edilmiş ve bu doğrultuda hüküm kurulmuştur.”*³⁴

Yargıtay'ın başka bir kararında ise; *“söz konusu zarara sebebiyet veren sigorta olayının davacılar murisi ile aynı işyerinde çalışan diğer işçi Abdurrahim arasında meydana gelen kavga neticesinde olduğundan bahsedilmiş ve sigorta olayının işyerinde meydana geldiği takdirde, bu olayın iş kazası sayılmasının yasal bir zorunluluk olacağı belirtilmiştir. Meydana gelen olay da, iş yerinde meydana geldiğinden dolayı iş kazası olarak nitelendirilmesi gerektiği şeklinde hüküm kurulmuştur.”*³⁵

Yine Yargıtay'ın bir kararında; *“...intihar eylemi eğer işyerinde meydana gelmiş ise, olayın yalnızca işyerinde meydana gelmesi halinde dahi, intihar etmiş olan sigortalının yaptığı iş ile alakalı ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 5510 sayılı SSGSSK uyarınca söz konusu olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Fakat bu durumda yaşanmış olan olay ile iş ve işveren arasında herhangi bir illiyet bağı mevcut olmayacağı için işveren ile onun halefi olanların Kuruma karşı sorumlu tutulamayacağı belirtilmiştir.”*³⁶

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise bir kararında; *“...sahilde sabitlenmiş bir biçimde restoran işletmesi olarak kullanılan bir gemide çalışan işçinin, habersiz ayrıldıktan sonra, işyeri ile ilgili olmayan alanda ölü bulunması olayının iş kazası sayılamayacağına yönünde hüküm kurmuştur. Bu karara göre; müteveffa, öğle saatinde*

³⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 20.03.2017 T., 2015/10611 E., 2017/2289 K.

³⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 01.07.2004 T., 2004/6433 E., 2004/6503 K.

³⁶ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 05.07.2004 T., 2004/4465 E., 2004/6425 K.

bir çalışan arkadaşından 10 dakikalığına yerine bakmasını istemiş, uzun bir süre dönmemesi üzerine aranmaya başlanmıştır. Müteveffa, yapılan arama neticesinde, gemiden 150 metre uzaklıkta ve halka açık, tören alanı olarak kullanılan bir alanda, kıyafetlerinin birkaç metre ilerisinde ölü bulunmuştur. Olayın gerçekleştiği yer, Kabotaj Bayramlarında tören alanı olarak kullanılmakta olup, işyerine bağlı bir bölge olmadığı belirtilmiştir. İşyeri olarak kullanılan söz konusu geminin bağlı bulunduğu alandan çok uzakta ve işin niteliği veya yürütümü açısından işyerine bağlı ya da eklenti niteliğiyle işyerinden sayılan yerler kapsamında da olmadığı belirtilmiştir. Bu nedenle işyeri açısından bir bütünlüğün oluşmadığı saptanmış ve yaşanan kazanın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği” şeklinde hüküm kurmuştur.

Bu noktadaki asli unsur, işyeri kavramının tanımı noktasındadır. Yaşanan olay ile işyeri veya eklentisi arasında bir bağlantı bulunmamakta olup, tamamen bağımsız bir biçimde meydana gelmiştir. Bu sebeple de Yargıtay’ın işyeri kavramının tanımı ile birlikte yaşanan kaza arasında bir uyuma söz konusu olmadığından, yaşanan kaza iş kazası olarak nitelendirilmemiştir.³⁷

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun başka bir kararında; “...bir işyerinde geceleri de kalan işçilerin, ihtiyaçları doğrultusunda yıkanma için kullandıkları yeri de, yani çalışanların kişisel vücut temizliğinin yapıldığı alanların da işyeri niteliğinde kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Somut olayda; işyerinde geceleri de kalan işçiler için herhangi bir yıkanma yeri bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple de işçilerin zorunlu olarak söz konusu işyerinin yanında bulunan dereye girerek yıkandığı yer de işyeri eklentisi olarak sayılmış ve meydana gelen olay, iş kazası” olarak nitelendirmiştir.³⁸ Söz konusu kararda görüleceği üzere, Yargıtay işverenin işçiyi gözetme borcunu oldukça kapsamlı bir biçimde yorumlamıştır. Sigortalının yeme, içme, barınma ihtiyaçları gibi kişisel temizliği amacıyla yıkanma ihtiyacını da olağan olarak nitelendirilmiştir. Dolayısıyla söz konusu olayda, bu ihtiyacını gidermek için girdiği dereye boğulan işçinin geçirdiği kaza da iş kazası olarak nitelendirilmiştir.

5510 sayılı Kanun’a göre işyerinin salt tanımını yapmak mümkün görülmemektedir. İşyeri kavramı, görülen işin, nitelik ve kapsamına göre oldukça farklılık göstermektedir. Örneğin; Karayolları, Devlet Demir Yolları, Maden İşletmeleri gibi sınırları oldukça geniş alanları kapsayan işyerlerindeki işyeri kavramı oldukça

³⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 05.10.2005 T., 2005/496 E., 2005/565 K.

³⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 06.07.2005 T., 2005/10-444 E., 2005/449 K.

farklılık göstermektedir. Sınır ve kapsamı, yaşanan somut olaya göre yorumlamak gerekmektedir.

Sigortalının hangi sebepten dolayı meydana gelirse gelsin, işyerinde bulunduğu sırada uğramış olduğu her kazayı, diğer zorunlu unsurlar da mevcut olduğu takdirde, iş kazası olarak nitelendirmek gerekecektir. Kanundaki düzenleme ve yorumlama biçimi de göz önüne alındığında; asıl işyeri, bağlı işyeri, işyeri eklentisi veya işyeri sayılan araçlarda meydana gelebilecek kazalar da bu kapsam içerisine alınmıştır. Dolayısıyla söz konusu yerlerde gerçekleşen kazaların büyük bir bölümünün iş kazası olarak kabul edildiği görülmüş ve sigortalıya oldukça kapsamlı bir koruma alanının sağlandığı belirtilmiştir.³⁹

Ayrıca, işçinin çalıştığı ve kullandığı araçlar da işyerinden sayılmaktadır. Bu sebeple kullanılan otomobil, gemi, taksi vs. gibi araçta iken kaza geçirenlerin maruz kaldığı olaylar da iş kazası olarak nitelendirilecektir.

Sigortalının söz konusu madde hükmünce işyerinde bulunduğu esnada kazaya uğraması ile alakalı olarak, işyeri kavramının üzerinde durulması gerekmektedir. Çünkü işyeri kavramı, gün geçtikçe değişen hayat şartları neticesinde çok farklı sınırlara ulaşmış ve genişlemiştir. Gelişen teknolojik çalışmalar ve küreselleşen iş hayatı çerçevesinde iş yeri kavramı oldukça farklı bir boyut kazanmıştır. Doktrinde de belirtildiği üzere işyeri kavramını tanımlarken, iş organizasyonu içerisinde bir bütün olarak hareket etme algısıyla yorumlanması gerekmektedir. Somut olaya göre sigortalının çalıştığı işyeri belirlenmelidir. Sigortalı açısından sosyal koruma alanının genişletilmesi, ancak madde hükmünün yorumlanması ile mümkün kılınmıştır. Kanunlarımızda yer alan işyeri tanımının oldukça kısıtlı olmasından dolayı, yasal metni yaşanan kazaya göre yorumlamak daha yerinde olacaktır. Yargıtay'ın da verdiği kararlarda; sigortalının çalıştığı yerin, işyeri olarak kabul görmesi noktasında oldukça geniş yorumlamalar yaptığı görülmektedir. Dolayısıyla, sigortalı lehine sosyal koruma alanının sınırları söz konusu madde ile de oldukça genişletilmiştir.

³⁹ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, *a.g.e.*, s. 422.

b) İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle, Sigortalı Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışıyorsa, Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Kazaya Uğraması

5510 sayılı Kanun anlamında iş kazasından bahsedilebilmesi için sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle hareket ederken kazaya maruz kalıp kalmadığı noktası oldukça önem arz etmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 13. madde hükmünün uygulanmasında, işçinin işyerinde uğradığı kaza, sebebi fark etmeden iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Aynı şekilde; işçinin işverence verilmiş olan talimat doğrultusunda iş görme edimi nedeniyle, işyeri dışında başka bir yerde kazaya uğraması halinde de aynı nitelendirmenin uygulanması gerekmektedir.⁴⁰

Bu madde de sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle hareket edip etmediği hususu üzerinde durulmasını gerektirecektir. İşyerinde meydana gelen kazalar, nedenine bakılmaksızın iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Aynı nitelendirmeyi, söz konusu olgunun varlığı halinde de uygulamak gerekmektedir. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, işyeri dışına çıkan sigortalının da nedeni fark etmeden bir kazaya uğraması halinde söz konusu kaza iş kazası olarak nitelendirilecektir.

Yargıtay bir kararında; “...dolaylı olsa da, belediye temizlik işçisinin bir mahallede çöp kutularını çöp arabasına yüklerken terör saldırısı sonucu vefat etmesi olayını bir iş kazası olarak kabul etmiş, ancak işverenin bir kusuru bulunmadığı...” sonucuna varmıştır.⁴¹ Kararda da belirtildiği üzere, yaşanan olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekeceği açıktır. Sigortalı, yürütülmekte olan iş nedeniyle iş görme edimini yerine getirdiği esnada söz konusu olay gerçekleşmiştir. Fakat kazanın illiyet bağının yani sebebinin yapılan iş ile alakası olmaması, sadece işverenin kusuru noktasında önem arz etmektedir. Bu sebeple yaşanan kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi noktasına bir etkisi olmayacaktır.

Yargıtay'ın bir başka kararında; “...dosya içeriğinden, davacının 01/05/2008-19/04/2009 tarihleri arasında 2926 sayılı yasa kapsamında tarım Bağ-Kur sigortalısı olduğu anlaşılmaktadır. Davacı murisinin, 07/04/2009-19/04/2009 tarihleri arasındaki çalışmasının hizmet sözleşmesine dayalı olduğu iddiası karşısında, talep edilen dönemin 2926 sayılı yasa kapsamında Bağ-kur sigortalılığı ile çakıştığı anlaşılmaktadır.

⁴⁰ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, *a.g.e.*, s. 423.

⁴¹ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 27.01.2003 T., 10290/298 K.

Mahkemece, uyuşmazlık konusu dönemde tarımsal faaliyetin varlığı; yasal mevzuat kapsamında araştırılması gerektiği belirtilmiş ve yapılan araştırma sonucunda hizmet akdine dayalı olarak çalıştığı kanaatine varılırsa, yine davanın kabulü yönünde hükmün kurulması gerekeceği belirtilmiştir. Aksi halde davacı murisinin kanunun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının (a), (b) bentlerinde yer alan sigortalılık hallerinin çakışması durumunda; 5510 sayılı Kanun kapsamında 4-b sigortalısı olduğu kanısına varılır ise iş kazasına ilişkin tespitin, söz konusu durum açısından dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekeceği belirtilmiştir.⁴²

c) Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle, Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında iş kazalarının kapsamı 13. madde ile belirtilmiştir. Söz konusu maddeye göre sigortalının, işyeri dışında görevli olarak başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmadığı süre zarfında meydana gelen tüm kazaları iş kazası kapsamına alınmıştır.

Kanun metninde geçen; asıl işini yapmaksızın geçen zaman kavramı, hayatın olağan akışına ve normal bir insanın genel yaşam tecrübelerine göre makul olarak nitelendirilebilen ve aynı zamanda hoşgörü ile karşılanması mümkün olan bir zaman dilimidir.⁴³

Görüldüğü üzere asıl işini yapmaksızın geçen zaman kavramı yani bir nevi boşta geçen zamanın kapsamı net ifadelerle çizilmemiştir. Somut olaya ve hakkaniyete uygun bir biçimde yorumlamak gerekmektedir. Sigortalının işverenin talimatı doğrultusunda işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi hususunun bir bütün olarak ele alınıp, yorumlanması gerekmektedir. Söz konusu süreçte, sigortalı normal yaşantısına devam etmekte olup, yaptığı olağan aktivitelerde uğrayabileceği kazalar da iş kazası kapsamında sayılmaktadır. Bu hususta sigortalı, normal yaşantısı içerisinde riski artırmama ilkesiyle hareket etmelidir. Madde hükmünün teoriye göre değil, somut olaya göre yorumlanması daha uygun düşecektir. Çünkü söz konusu sürecin kapsamı net biçimde açıklanmamış ve sınırları çizilmemiştir.

⁴² Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 12.02.2013 T., 16427/2003 K.

⁴³ ASLANKÖYLÜ, Resul, *Karşılaştırmalı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu El Kitabı*, Bilgi Yayınevi, Ankara, 2013, s. 425.

Ayrıca; 4857 sayılı İş Kanunu md. 66/1-b bendinde de çalışma süresinden sayılan haller belirtilmiştir. Söz konusu madde hükmünde; *”işçilerin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yere çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler”* şeklinde açıklanmıştır. Bu süreler, çalışma süresinden sayılmış ve sigortalı bu süreçte sosyal koruma kapsamında tutulmuştur.⁴⁴

Yargıtay’ın bir kararında; *”sigortalının işverence görevlendirmedeği, sadece özel amaçları doğrultusunda eğlence ve seyahatleri sırasında meydana gelmiş olan kazaların iş kazası olarak nitelendirilemeyeceğini”* belirterek hüküm kurmuştur.⁴⁵

Yine Yargıtay’ın bir kararında; *”sigortalının özel arabasıyla, çalışacağı görev bölgesine hareket etmeden önce, eşi ve ailesi ile vedalaşmak üzere evine gitmekteyken meydana gelen trafik kazası da iş kazası sayılmıştır.”*⁴⁶

Yargıtay kararları ile de görüleceği üzere madde hükmü oldukça geniş yorumlanmıştır. Sigortalının sosyal koruma alanı yasal metinde yazan sınırları da aşarak olağanüstü bir koruma alanı haline gelmiştir.

d) 5510 Sayılı Kanun’un 4 üncü Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) Bendi
Kapsamındaki Emziren Kadın Sigortalının, İş Mevzuatı Gereğince
Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması

4857 sayılı İş Kanunu’nun 74. maddesine göre; *”kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”* Bu süre zarfında emziren kadın sigortalının kazaya uğramasını, 5510 sayılı Kanun iş kazası olarak kabul etmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bir kararında; *”SSK’unda, iş kazası kavramının İş Kanunu’ndan farklı, kendisine özgü ve özel nitelikte olmasının, işverenin işyeri kazalarından sorumlu tutulmasına karşın, iş kazalarından nedensellik bağı kuramı çerçevesinde sorumlu tutulmayabilmesinin, bu olayda söz konusu olmadığını ve sonucu etkilemediğini belirtmiştir. Bu nedenle kanun maddesi gereğince süt iznini kullanmak için işyerinden ayrılıp işe geri dönerken trafik kazası geçiren ve sonucunda vefat eden*

⁴⁴ Resmi Gazete, 22.05.2003, S. 25134, Kanun No: 4857.

⁴⁵ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 29.04.2002 T., 2036/3525 K.; OKUR, GÜZEL, CANİKLİOĞLU, *a.g.e.*, s. 436.

⁴⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.10.1991 T., 7949/13115 K.; OKUR, GÜZEL, CANİKLİOĞLU, *a.g.e.*, s. 437.

işçinin, iş süresinden sayılan bir süreç içerisinde kazaya uğramış olduğu ve olayın iş kazası sayılması gerektiği” sonucuna ulaşmıştır.⁴⁷

Söz konusu kanun maddesi, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararıyla da desteklenmiş ve oldukça geniş yorumlanmıştır. Kadın sigortalının, çocuğunu emzirmesi amacıyla belirlenen süre zarfında, işyerinde bulunan emzirme odasında geçirdiği kaza ya da kadın sigortalının çocuğunun bulunduğu yere yolculuğu esnasında geçirdiği kaza da söz konusu kapsam içerisinde tutulmuştur. Dolayısıyla söz konusu hüküm oldukça geniş yorumlanmış ve kadın sigortalıya oldukça geniş bir sosyal koruma alanı oluşturulmuştur.

e) Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Esnasında Kazaya Uğraması

5510 sayılı Kanun’un 13. maddesi uyarınca; diğer şartların da taşınmasıyla birlikte, sigortalıların işverence sağlanmış olan bir araç ile söz konusu işin görüldüğü yere gidiş gelişi esnasında bir kazaya uğraması durumunda, söz konusu kazanın iş kazası olduğu belirtilmektedir.

İş kazasının, söz konusu madde hükmünce var olabilmesi için öncelikle iş kazasının diğer unsurlarının oluşması gerekmektedir. Ayrıca, işverene bağımlı bir şekilde çalışan sigortalıların, işverenin talimatı doğrultusunda tesis edilen bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş gelişi esnasında kazaya uğraması gerekmektedir. Söz konusu unsurların varlığı halinde, yaşanan kaza iş kazası olarak nitelendirilebilecektir. Taşıma işinin işverence sağlanan taşıtlı yapıp yapılmadığı söz konusu madde için önem arz etmektedir.

İşverence sağlanan aracın, işverenin mülkiyetinde bulunan bir araç olması da şart değildir. Aracın zilyetliğinin işveren nezdinde bulunması yeterli sayılmaktadır. Ayrıca madde hükmünce belirtilen “getirilip götürmeler sırasında” ifadesi sadece bu sırada meydana gelebilecek trafik kazalarını değil, bunun haricindeki kazaları da kapsamı altına almaktadır.

Madde hükmünce asıl anlatılmak istenen, trafik kazaları dışındaki kazalar da iş kazası sayılabilecektir. Sigortalının araca binerken elinin kapıda sıkışarak arada kalması, dışarıdan açılmış olan bir ateş sonucunda sigortalının yaralanması veya servis

⁴⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 10.06.1983 T., 1981/10-328 E., 1983/652 K.

içerisinde diğer sigortalılarla bir tartışma sonucu yaralanması gibi durumlar da iş kazası olarak nitelendirilebilecektir.⁴⁸

Taşıma eyleminin gerçekleştiği esnada meydana gelen zarar verici olayın niteliği, iş kazası sayılması açısından bir önemi bulunmamaktadır. Söz konusu durum, dışarıdan açılan ateş sonucu meydana gelen bir saldırı veya bir trafik kazası da olabilmektedir. Fakat işverence sağlanmış olan herhangi bir araç bulunmaksızın, sigortalının işyerine yaya olarak gittiği esnada caddeden geçerken uğramış olduğu kaza, iş kazası olarak değerlendirilmeyecektir. Çünkü söz konusu durumda işçinin işveren kontrolünde taşınması söz konusu değildir. Bu nedenle de olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi de mümkün değildir. Ayrıca sigortalının işyerine yürüyerek gidip gelirken yaşadığı olayı iş kazası olarak nitelendiren bir düzenleme de mevcut değildir.⁴⁹

Yargıtay'ın yakın tarihli bir kararında ise; "...somut olayda, davacılar murisinin işverence temin edilen servis aracının yolda bozulması üzerine servisten inerek yürümeye başlaması ve servisin bulunduğu noktadan ayrılması ile nedensellik bağı kesilmiştir. Bu durumda, kazanın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan hal ve durumlardan herhangi birine girmediği ve aynı zamanda bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet bağının da bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine ilişkin ilk derece mahkemesi kararı usul ve yasaya uygun olduğundan Bölge Adliye Mahkemesince, davacının istinaf başvurusu reddedilmesi gerekirken, istinaf başvurusunun kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, hükmün bozulmasının gerekeceği..." belirtilmiştir.⁵⁰ Somut olayda Yargıtay, gerçekleşen kaza ile zarar arasındaki nedensellik bağı üzerinde durmuştur. Olayın işverence sağlanan bir araç ile gidip gelme sürecinde gerçekleşmesini yeterli görmeyip, illiyet bağının kesilmesi hususuna göre karar vermiştir.

Yargıtay, bazı kararlarında; "işverence tahsis edilmiş olan servise binmek için işçinin yolun diğer tarafına geçerken ya da servisten inip de karşıya geçmeye çalışırken başka bir otomobilin çarpması olaylarını iş kazası olarak kabul etmemiştir."⁵¹ Söz konusu somut olaylarda da görüleceği üzere, işverence sağlanan taşıma eylemini Yargıtay, bir bütün süreç olarak nitelendirmiş ve taşıma işinin sonlandığı noktada

⁴⁸ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, *a.g.e.*, s. 428.

⁴⁹ AKIN, *a.g.e.*, s. 35.

⁵⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 15.10.2018 T., 2018/641 E., 2018/7389 K.

⁵¹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 14.10.1999 T., 1999/5552 E., 1999/7026 K.; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 16.02.2009 T., 2008/3697 E., 2009/2020 K.

sorumluluğu sonlandırmıştır. Bu sebeple işçinin servise binmek için gittiği esnada veya indikten sonraki süreçte gerçekleşen kazalar iş kazası olarak nitelendirilmemiştir.

Yargıtay'ın bir diğer kararında ise; "...işçinin servis aracına binmek ve işe gitmek için işverence belirlenen noktada beklediği sırada üçüncü bir kişinin eylemi neticesinde kaza geçirmiştir. Yargıtay söz konusu olayı ise iş kazası olarak nitelendirmiş ve işçilerin işverenin talimatı doğrultusunda belirlenen noktada, işverence tahsis edilen servis aracına binmek için üzere toplu olarak bulundukları hazırlık dönemini de kapsamı içerisini almıştır."⁵² Görüleceği üzere Yargıtay her somut olayı niteliğine göre yorumlamaktadır. İşverence sağlanan taşıta ulaşmak üzere yürüyen işçinin geçirdiği kazayı iş kazası olarak nitelendirmemiş fakat toplu halde işçilerin servisi beklediği esnada gerçekleşen kazayı iş kazası olarak nitelendirmiştir.

Genel olarak madde hükmü oldukça geniş yorumlanmış, fakat somut olayın niteliğine göre yaşanan kazanın iş kazası olup olmadığı belirlenmiştir. Asıl önem arz eden nokta, taşıma işinin işverence sağlanan taşıtla yapılıp yapılmadığı hususundadır. Yaşanan kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için öncelikle sigortalının işverence sağlanan bir araç ile söz konusu işin görüldüğü yere gidiş gelişi esnasında, bir kazanın meydana gelmesi gerekmektedir. Sigortalı, bu madde hükmünce de işyerine veya işin yapılacağı yere yolculuğu esnasında sosyal koruma altına alınmaya çalışılmıştır. Söz konusu süreçte, bu düzenlemeyle işçinin, bir bütün halinde sigortalı hale gelmesi amaçlanmıştır. Taşıma süreci bir bütün halinde ele alınmaya çalışılmıştır. Yargıtay kararlarına da bakıldığında; Yüksek Mahkeme genişletici yorum yaparak sigortalının tamamen korunmasını amaçlamıştır.

1.2.3. Sigortalının Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması

Meydana gelen olayın, iş kazası olarak nitelendirilmesi için sigortalının fiziksel ya da ruhsal biçimde herhangi bir zarara uğraması gerekmektedir. Öncelikle sigortalının, yaşanan kaza sonucunda hayatını kaybetmesi bir iş kazasıdır. Ölüm haricinde, sigortalının yaralanması, sakatlanması, vücudundaki herhangi bir kırıklık veya yanık benzeri dış organlarında meydana gelen bazı problemler söz konusu olabilmektedir. Ayrıca, sigortalının beyin kanaması ya da iç kanama gibi iç organlarında meydana gelen rahatsızlıkların da iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekecektir. Ayrıca

⁵² Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 14.05.1996 T., 2674/2738 K.

ruh ve akıl hastalığı, sinirsel bozukluklar gibi sigortalıyı ruhsal, psikolojik açıdan etkileyen olaylar da iş kazası olarak kabul edilebilecektir.⁵³

İş kazası, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde; “...sigortalıyı aynı anda veya daha sonrasında bedenen ya da ruhen bir özre uğratan olay...” şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu maddede zarar kavramının varlığı, net bir biçimde belirtilmiştir. Fakat sigortalının yaşadığı her kaza iş kazası sayılmamaktadır. Yaşanılan kaza sonucunda sigortalının hemen veya çok kısa bir süreç içerisinde bir zarara uğraması gerekmektedir.

Madde kapsamında da belirtildiği üzere söz konusu olay sebebiyle zararın meydana geldiğini belirtmek için, yaşanan olayın niteliği önem arz etmektedir. Yani olağan hayat akışına ve yaşam tecrübelerine göre; olayın, ortaya çıkan zararı doğurmaya elverişli olması gerekmektedir. Söz konusu kaza neticesinde meydana gelen bedensel veya ruhsal zararın belirli bir seviyede olması gerekmektedir. Bu seviyenin sınırı ise en azından sosyal sigorta yardımlarının, kurumca sağlanmasını gerektirecek nitelikte ve nicelikte olmalıdır.⁵⁴ Bu sebeple de oluşan zarar açısından belirli kriterler oluşturulmuştur. Kapsam ve sınırı net bir biçimde belirtilmese de doktrindeki görüş; yaşanan olay neticesinde ortaya çıkan zarar, sosyal sigorta yardımlarının kurumca sağlanmasını gerektirecek ölçüde olmalıdır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nca yardım yapılmasını gerektirmeyecek ölçüdeki olaylar, sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası olarak nitelendirilemeyeceğinden hukuki açıdan herhangi bir sorumluluk doğurmayacaktır. Bu nedenle de bir önemi bulunmamaktadır. Dolayısıyla, vücut bütünlüğünde meydana gelen küçük zararlar, sağlık yardımlarının yapılması açısından yeterliyse de, maddi yardımların yapılmasına olanak vermemektedir.⁵⁵

Sigortalı, söz konusu olay neticesinde belirli zararlar ile karşı karşıya kalmaktadır. Uğramış olduğu bedensel veya ruhsal zararlar iş kazası sayılmakta olup, bunun dışındaki mal yani eşya kaybına sebebiyet veren olan olaylar ise iş kazası olarak nitelendirilmeyecektir. Sigortalıya takılmış olan ve vücudunda bir organ işlevi gören protezlerde (örneğin takma bacak, takma bilek, diş vb.) meydana gelen zararların iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususu ise tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüşe göre, vücut bir bütün olarak nitelendirilmiş ve “vücut tamlığı” kavramı geniş yorumlanmıştır. Dolayısıyla vücuda takılan yapay organın, sigortalının vazgeçilmez bir parçasını

⁵³ BAYBORA, *a.g.e.*, s. 15.

⁵⁴ MUTLAY, Faruk Barış, *Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 238.

⁵⁵ AKIN, *a.g.e.*, s. 37.

oluşturduğu bir durum söz konusu ise uğranılan zararın iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekecektir.⁵⁶

Bazı insanlar için protez veya diğer organ görevi yapan gereçler, insan vücudu için ayrılmaz birer parça olabilmektedir. Geniş anlamdaki bu gereçlerin zarara uğraması durumunda, sigortalı da dolayısıyla bedenen bir zarara uğrayacaktır. Bu sebeple vücuda takılmış olan protez veya organın somut olayın niteliğine göre objektif değerlendirilmesi daha isabetli olacaktır.

1.2.4. İlliyet Bağı ve Sebep Sonuç İlişkisi

İlliyet kavramı; Türk Dil Kurumu'nda “*nedensellik, neden olma*” anlamına gelmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde iş kazası kavramı; “*sigortalıyı engelli hale veya özre uğratan olay*” şeklinde tanımlanmıştır. Nedensellik veya illiyet, sorumluluğun asli yani mutlak unsurudur. İlliyet bağı, olay ile olay sonucunda meydana gelen zarar arasında bulunması gereken neden sonuç ilişkisi olarak da tanımlanabilir. Bu nedenle de meydana gelen kaza ile söz konusu zarar arasındaki nedensellik bağı, sorumlulukları doğrudan etkilemektedir. Yargıtay kararları da bu hususu dikkate alarak hüküm kurmaktadır.

Tanımlardan yola çıkıldığında; iş kazasından söz edebilmek için, kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında bir ilişki, herhangi bir bağ bulunmalıdır. Yani nedensellik bağı, haksızlık meydana getiren fiil ile sonucunda oluşan zarar arasındaki sebep-sonuç ilişkisinin kurulabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Hukuki anlamda olayın değerlendirilebilmesi için illiyet bağının tüm unsurlarıyla var olması gerekmektedir. Özellikle illiyet bağının tespiti, yaşanan olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi açısından da önem taşımaktadır. Yaşanan her kaza iş kazası olmayacağı gibi; gerekli kriterler bu noktada belirleyici olmaktadır. İş kazasından söz edebilmek için kaza ile zarar arasında işin görülmesinden dolayı zarar meydana gelmesini sağlayacak illiyet bağı bulunmalıdır. Söz konusu bağ, iş kazası olarak nitelendirilebilecek olan olaylara dair ilgili kanunlarda yapılmış olan tanımlamaların belirlenmesi neticesinde kurulabilmektedir.⁵⁷

Yaşanan olayların olağan akışı doğrultusunda seyrettiği takdirde herhangi bir zararlı durumun meydana gelmesine elverişli ortamın hazırlanması ya da ortaya çıkması

⁵⁶ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, *a.g.e.*, s. 429.

⁵⁷ GÜLEL, İlhan, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 2011, s. 390.

durumunu basitleştirecek gelişmelere “uygun neden” denilmekte; söz konusu nedenlere bağlı bir şekilde ortaya çıkan sonuca ise “uygun illiyet bağı” denilmektedir.⁵⁸

Uygun illiyet bağı, yaşanmış her olayın içerisinde saptamak oldukça zor olmaktadır. Hakkaniyete ulaşmak için ve iş kazasından dolayı söz konusu zararın meydana geldiği kanısına varmak için tüm araştırmaların objektif açıyla yapılması gerekmektedir. İlliyet bağı, görülen iş ile sonuç olarak meydana gelen kaza arasında olağan bir bağlantının mevcut olması gerekmektedir. Basit anlamıyla yapılan işin sonucunda söz konusu kazanın oluşması gerekmektedir.⁵⁹

Genelde illiyet bağı, belirlenmesinde; “işverenin otoritesi altında bulunma” kriterine bakılmaktadır. Sigortalı, işverenin emir ve talimatı, yani otoritesi altında bulunduğu esnada herhangi bir kazaya uğramışsa, söz konusu illiyet bağı, varlığından bahsedilebilmektedir. Dolayısıyla söz konusu kaza da bu sebeple iş kazası olarak nitelendirilecektir.

“İşverenin otoritesi altında bulunma” kriteri yaşanan olayın iş kazası olup olmadığının tespiti açısından oldukça önemlidir. Ayrıca bu olgunun varlığı, çoğu olayın çözümlenmesini de kolaylaştıracaktır. Fakat söz konusu somutlaştırmanın her olaya uygulanması genel bir ölçüt olmamaktadır. Her somut olayı kendi koşulları içinde değerlendirip, bir sonuca varmak daha isabetli olacaktır.⁶⁰

Doktrindeki bazı kişiler iş kazasından bahsedebilmek için kaza ile zarar arasındaki ilişkideki bağın gerekliliğine ek olarak illiyet açısından uygunluğun da gözetilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Uygunluk noktasında yapılan araştırmaların iş kazasının tespiti açısından faydalı olacağı görüşünü bu noktada benimsemişlerdir. Karşıt görüşe göre ise; işverenin otoritesi altında gerçekleşen kazaların iş kazası olarak nitelendirilebileceği düşüncesi benimsenmiştir. Genel anlamda; tespit açısından ana unsurun bu noktada olacağı düşüncesi benimsenmiş, meydana gelen her olay için ise bu görüşün uygulanamayacağı da belirtilmiştir.⁶¹

Söz konusu illiyet bağı, tespit edip, karar verecek olan makamların oldukça titiz davranması gerekmektedir. İlliyet bağı, tespiti neticesinde, iş kazasının varlığı söz konusu olacaktır. Yargıtay’ın her somut olaya göre farklı yorumlamaları bulunmaktadır. Bu sebeple illiyet bağı, tespiti için belirginleştirilmiş ana unsurlar

⁵⁸ CENTEL, Tankut, TUNÇOMAĞ, Kenan, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013, s. 266.

⁵⁹ ŞAHLANAN, Fevzi, *İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları*, İstanbul, 1990, s. 109.

⁶⁰ EREN, a.g.e., s. 13.

⁶¹ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, a.g.e., s. 339.

mevcut değildir. İlliyet bağının tespiti hususunda hangi kriterlerin ele alınarak değerlendirilmesi gerektiği de net değildir. Meydana gelen kaza ile zarar arasındaki bağ üzerinden mi yoksa meydana gelen zarar ile yapılan iş arasındaki ilişki üzerinden mi tespitin yapılması gerektiği sorunu ortaya çıkmaktadır.

Yargıtay bir kararında; “...beynindeki tümör nedeniyle ameliyat olan ve daha sonra işyerinde taşıdığı demir kapının üzerine düşmesi neticesinde ciddi biçimde yaralanan ve hastanede tedavi görürken vefat eden sigortalıyla ilgili bir ihtilafta, meydana gelen iş kazası ve ölüm olayı arasındaki illiyetin belirlenmesi için, travmatoloji uzmanlarından oluşan bir bilirkişi kurulundan ve ihtiyaç duyulduğunda Tıp Fakültesi Konseylerinden, söz konusu ölümün iş kazası sonucu meydana gelip gelmediği hususunda rapor alınması gerektiğine” hükmetmiştir.⁶²

Yargıtay’ın bir diğer kararında; “...sigortalının kronik kalp yetmezliği ya da beyin rahatsızlığı neticesinde vefat etmesi farklı bir biçimde yorumlanmıştır. Kazanın dışsal bir unsur nedeniyle meydana gelmediğinden söz edilmiş ve sigortalının gördüğü iş sebebiyle ya da çalışma hayatının unsurları ile alakalı gereken nedensellik bağı bulunmamasına rağmen, yaşanan kaza iş kazası olarak kabul edilmiştir.”⁶³

Yargıtay’ın bir başka kararında ise; “...sigortalı, işyerinde diğer işçiler ile birlikte aynı yemekleri yemiş ve farklı hiçbir gıda almamıştır. Fakat bunun neticesinde gün içerisinde işyerinde sürekli olarak kusmuş ve sebebi sorulduğunda ise midesini üşüttüğünü ve ağzına sürekli zeytin tadı geldiğini belirtmiştir. 08.00 de işyeri servisi ile evine gitmiş ve 17.00 civarında da evinde uyurken ölü bulunmuştur. Bunun neticesinde iş kazasının tespiti için Adli Tıp Kurulu’ndan görüş ve rapor istenmiştir. Rapor sonucunda; sigortalının işyerinde rahatsızlandığı, iş çıkışı eve gelip yattığı ve öldüğü anlaşıldığı belirtilmiştir. Sigortalının Kimyasal Tahliller İhtisas Dairesi raporuna göre toksik madde ile zehirlenerek öldüğünün tıbbi delili bulunmadığı, adli dosya, tıbbi belgeler ve otopside elde edilen verilere göre, ölümünün beyin kanaması sonucunda gerçekleştiği belirtilmiştir. Ayrıca iş kazası ve ölüm arasında bir illiyet bağının bulunmadığı belirtilmiştir. Fakat beyin kanamasına ait bulguların işyerinde başlamış olduğunun kabulü gerekeceğini yönünde görüş bildirilmiştir. Söz konusu görüşe göre; beyin kanaması bulgularının işyerinde başladığından bahisle bu doğrultuda Yargıtay, olayın iş kazası olarak tespiti gerektiğini belirtmiş ve bu yönde hüküm kurmuştur.”⁶⁴

⁶² Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 29.06.1992 T., 6593/7491 K.

⁶³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 13.10.2004 T., 2004/21-529 E., 2004/527 K.

⁶⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 14.01.2019 T., 2018/7249 E., 2019/48 K.

Yargıtay başka bir kararında; *”iş kazası sonrasında yaralanan sigortalının, hastanede tedavi gördükten sonra taburcu olup, memleketine giderken yolda geçirdiği bir trafik kazasında ölmesini iş kazası saymamıştır.”*⁶⁵

Söz konusu Yargıtay kararları doğrultusunda; yaşanan olay ile iş ve işveren arasındaki nedensellik (illiyet) bağı bulunmadığı takdirde, işveren ve vekillerinin de Sosyal Güvenlik Kurumu’na karşı bir sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. İşverenin sorumluluğu noktasında ise; meydana gelen kaza ile zarar arasında ve işveren tarafından yürütülmekte olan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağlarının varlığı gerekecektir. Söz konusu iki unsur gerçekleştiği takdirde işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Meydana gelen zararın, yaşanan kaza neticesinde oluşması gerekmektedir. İlliyet bağının, bu süreç içerisinde kesildiği takdirde veya kazanın sonucunu doğrudan etkileyen başka faktörlerin de meydana gelmesi halinde sorumluluk kavramı da değişebilecektir.

Ayrıca işverenin doğrudan hareketi ile kaza arasında bir bağ bulunursa uygun illiyetten bahsedilebilecektir. Bu durumda da işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ayrıca işverenin iş güvenliği kapsamında gereken önlemleri (tedbirleri) almadığından bahisle de iş kazasının meydana geldiği karinesi üzerinden de işverenin sorumluluğu gündeme gelebilecektir. Doktrindeki bazı yazarlar; meydana gelen kaza ile illiyet bağı içerisinde bulunması gereken unsuru, işçinin işi olarak belirtmişlerdir. Diğer bir grup ise iş veya işverenin iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne aykırı davranışı olarak göstermişlerdir.⁶⁶

Ama genel anlamda işverenin sorumluluğu noktasına giren olaylar ciddi boyuttadır. Sayılan tüm nitelikteki olaylar söz konusu sorumluluğun kapsamına girmektedir. Olağan hayat koşullarına göre işverenin yürüttüğü bir iş dolayısıyla doğrudan veya dolaylı bir biçimde söz konusu kaza meydana gelmelidir. Meydana gelen kazanın da işyerinde veya işyeri dışında gerçekleşmesinin işverenin sorumluluğuna bir etkisi bulunmamaktadır. Önemli olan yaşanan kazada, yani somut olayda sigortalının uğradığı kaza ile gördüğü iş arasındaki uygun illiyet bağının tespitidir. Söz konusu olgunun varlığı ise her olaya göre farklılık göstereceğinden, somut olaya göre yorumlamak daha yerinde olacaktır.

⁶⁵ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 25.05.1989 T., 3064/4630 K.

⁶⁶ AKIN, Levent, *a.g.e.*, s. 46.

1.3. Genel Anlamda İş Kazası ve İstatistiksel Veriler

Ülkemizde gerekli yasal düzenlemeler, yaptırımlar ve hukuk normları mevcut olmasına rağmen iş kazaları yüksek rakamlarda yaşanmaktadır. Söz konusu iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarını bir bütün olarak ele alıp, dünya genelindeki nedenlerine değinilmiş birçok istatistiksel çalışma bulunmaktadır.

Çalışma hayatında, iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini engellemek adına yapılan bilimsel çalışmaların tümü; işçi sağlığı ve güvenliği olarak tanımlanmaktadır. Birleşmiş Milletler'in 70 yılı, ILO'nun ise 90 yılı deviren çalışmalarına rağmen; iş kazaları ve meslek hastalıkları tam anlamıyla engellenememiştir.

Örneğin; ILO verilerine göre;

- *“Her 15 saniyede ortalama 160 işçi, iş kazası geçirmektedir.*
- *Ortalama 6 bin 400 kişi iş kazası ya da meslek hastalıkları sebebiyle yaşamını yitirmektedir.*
- *Her sene ortalama 350 bin kişi iş kazası, 2 milyon kişi ise meslek hastalıklarından dolayı vefat etmektedir.*
- *Her sene 270 milyon iş kazası meydana gelmekte olup, 313 milyon gibi bir rakamı aşkın işçi ise ölümcül olmayan iş kazası geçirmekte (günde yaklaşık 860 bin işçinin iş kazası geçirdiği anlamına gelmektedir.) ve 160 milyon kişi ise meslek hastalıklarına yakalanmaktadır.*
- *Her sene, genellikle gelişmekte olan ülkelerde, zehirli maddelerden dolayı 651 bin işçi hayatını kaybetmekte olup, dünya genelinde meydana gelen cilt kanseri hastalıklarının ise ortalama yüzde 10'unun ise işyerlerinde zehirli maddeler ile temas sebebiyle meydana geldiğini göstermektedir. ILO'ya göre söz konusu rakamların bildirim ve kayıt sistemindeki eksiklikler sebebiyle gerçek değerleri yansıtmadığı belirtilmiştir. Aslında gerçekleşen rakamların, resmi verilerin çok üzerinde olduğu belirtilmiştir.*
- *Her sene asbest sebebiyle (beyaz toprak olarak da nitelendirilen, yüksek ateşe, aşınmaya, kimyasal faktörlere oldukça dayanıklı, yapısal özellikleri açısından esnek, lifli yapıda bir mineral olup, sanayi endüstrisinde oldukça yaygın kullanılmaktadır.) 100 bin kişinin hayatını kaybettiği tahmin edilmektedir. Ayrıca dünyada asbest üretimi 1970'lerden bu yana sürekli azalmasına rağmen,*

geçmiş dönemlerde temas edenler için söz konusu riskin halen devam ettiği belirtilmiştir.

- *Her sene silis tozu sebebiyle meydana gelen ve ölümcül derecede akciğerlerde deformasyona yol açan hastalık silicosis, milyonlarca insanın hayatını etkileyebileceği belirtilmiştir. Özellikle Latin Amerika’ da maden işçilerinin büyük bir kısmı bu hastalığa yakalanmıştır. Söz konusu oran 50 yaşın üzerindeki işçilerde yüzde 50’ ye yükselmiş olup, oldukça ciddi boyuttadır. Hindistan’ da ise taş kalem çalışanlarının yüzde 50’ si ve taş kırma çalışanlarının ise yüzde 36’ sı söz konusu rahatsızlığa yakalandığı belirtilmiştir.*
- *ILO’ya göre; inşaat sektörü, dünya genelindeki en büyük istihdam alanlarından bir tanesidir. Bununla birlikte söz konusu sektörde, ciddi sayılarda iş kazası yaşanmaktadır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kültürünün, mekanizmasının artmasına rağmen, sektörde el emeğinin halen büyük bir rol oynadığı belirtilmiştir. ILO rakamlarına göre de dünya genelinde, inşaat sektörü açısından yılda ortalama 60 bin ölümlü iş kazası yaşanmakta ve bu durum neticesinde ortalama 10 dakikada bir işçi, iş kazası sonucu işçi hayatını kaybetmektedir.”⁶⁷*

Ülkemizin yakın geçmişini incelediğimizde; 13 Mayıs 2014 tarihinde Soma’da, Türkiye madencilik sektöründeki en büyük iş kazası yaşanmıştır. Söz konusu iş kazasında 301 madenci hayatını kaybetmiştir. Sonrasında ise söz konusu vahim kazanın nedenleri araştırılıp, birçok rapor oluşturulmuştur.⁶⁸ Yine ülkemizde; 3 Mart 1992 tarihinde, Kozlu’da 263 madencinin hayatını kaybettiği bir iş kazası daha yaşanmıştır. Yaşanan iki maden kazasının neden ve sonuçlarının benzerliği dikkat çekmiştir.⁶⁹ Aradan yıllar geçmesine rağmen, söz konusu iş kazalarının yaşanmaması için gerekli önlemlerin yeterince alınmadığı da gün yüzüne çıkmıştır. Türkiye’de son 31 yılda 14 büyük maden kazası yaşanmıştır.⁷⁰ İstatistiksel veriler de özellikle madencilik sektöründe; iş güvenliği anlamında ciddi eksiklikler olduğunu göstermektedir.

Türkiye; dünya çapında, ölümlü iş kazalarında her zaman ilk sıralardaki yerini korumuştur. İş kazaları ve meslek hastalığı istatistiklerini Sosyal Güvenlik Kurumu kendi bünyesinde oluşturmaktadır. Fakat sigortasız çalıştırılan işçiler ve yaşanan iş

⁶⁷ <https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/ISG2018raporu>, e.t.: 13.11.2018.

⁶⁸ https://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/somaraporu_0.pdf, e.t.: 19.11.2018.

⁶⁹ <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/374472>, e.t.: 23.12.2018.

⁷⁰ <https://TÜİK İstatistikleri>, www.tuik.gov.tr, e.t.: 26.12.2018.

kazalarının, meslek hastalıklarının kuruma bildirilmemesi sebebiyle söz konusu rakamlar gerçek durumu tam anlamıyla yansıtamamaktadır. Buna rağmen söz konusu kazaların sayısında her geçen gün artış gözlemlenmektedir. Örnek olarak; 2018 Aralık ayında ortalama 126 işçi, 2019 Ocak ayında ise ortalama 155 işçi vefat etmiştir.⁷¹ Ülkemizde en fazla iş kazasının meydana geldiği faaliyet alanı ise metal eşya imalatı, kömür madenciliği ve inşaat sektörü olmuştur. Söz konusu sektörler, ülkemizdeki istihdam oranının büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır.⁷² İstihdamın ve çalışan işçi sayısının bu denli yüksek miktarlarda olduğu sektörlerin daha ciddi önlemler alması gerekmektedir.

Tablo 1

İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri.

YILLAR	İŞ KAZASI GEÇİREN SAYISI	MESLEK HASTALIĞI	SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ ALANLAR	ÖLÜMLÜ İŞ KAZASI	ÖLÜMLÜ MESLEK HASTALIĞI
2011	59.683	10	58.966	1.700	10
2012	74.871	1	60.612	744	1
2013	191.389	0	61.403	1.360	0
2014	221.366	0	62.097	1.626	0
2015	241.547	0	65.361	1.252	0
2016	286.068	0	69.924	1.405	0
2017	359.653	0	72.831	1.633	0

Kaynak : Sosyal Güvenlik Kurumunun Yıllara Göre İstatistik Raporları.⁷³

İstatistiksel veriler; yıllara göre iş kazası yaşayan sigortalı sayısındaki artışı net bir biçimde göstermektedir. Ülkemizde, yaşanan fakat kuruma bildirilmeyen birçok iş kazası meydana gelmektedir. İstatistiksel veri, sadece kuruma yansıtılıp bildirilen rakamları göstermektedir. Bu sebeple de gerçekteki tablo daha da kötü boyutlardadır.

İş kazası, ciddi mali sonuçları da beraberinde getirmektedir. Maddi ve manevi zararların yanında, tabloda da gösterilmiş olan iş göremezlik geliri gibi maliyetler de söz konusu olmaktadır. İşverenler, iş kazası ile alakalı olan tedbir ve yükümlülükleri yerine getirmediikleri takdirde, daha ağır mali sonuçlarla karşı karşıya kalabilmektedir.

⁷¹ <http://guvenlicalisma.org/19797-aralik-ayinda-en-az-126-isci-yasamini-yitirdi>, e.t.: 16.12.2018.

⁷² GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞU, *a.g.e.*, s. 407.

⁷³ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, e.t.: 03.01.2019.

Bu sebeple; iş kazasını önlemek için yapılan harcamanın, iş kazasının sonuçlarını ödemekten daha mantıklı ve uygun bir seçenek olduğu aşıkardır.

İş kazalarının meydana gelmesini engellemek, kamu düzenindeki refah seviyesi ile de doğru orantılıdır. Söz konusu iş güvenliği bilinci, gelişmiş ülkelerin çalışanlarında daha çok yerleşmiştir. Ülkemizde, iş güvenliği kapsamında alınan tedbirlerin önemi ve alınmamasının sonuçları hakkında vatandaş daha çok bilinçlendirilmelidir. Söz konusu bu eğitim noktasında; devlet, ciddi bir biçimde rol almalıdır. İşçi ve işveren üzerindeki devletin hakimiyeti, yaptırımları ile söz konusu iş kazalarının önüne geçilmesi sağlanmalıdır.

Araştırmalara göre dünya genelinde ölümle sonuçlanan iş kazaları ve ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasında oldukça paralel bir ilişki olduğuna, yani bir ters orantının varlığına dikkat çekilmiştir. Gelişmişlik düzeyi azaldıkça kazalardaki ölüm oranında artış gözlemlenmekte, gelişmişlik düzeyinde yükselme mevcut olduğunda ise bu oranın azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durumun sebepleri arasında ise; kullanılan teknolojinin geri kalmış olması, güvenlik önlemlerinin yetersiz düzeyde olması, mevzuatın çalışanların tamamını kapsamaması, kayıt dışı istihdamın yüksek boyutta olması, köyden kente göçün hız kazanması, çalışanların eğitim düzeyinin yeterli boyutta olmaması, çalışan ve çalıştırılan insanların iş güvenliği konusundaki umursamazlığı ile iş kazası ve meslek hastalıkları ile alakalı sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliğinin gösterildiği ifade edilmiştir. Ayrıca, üretim maliyetlerini düşürmek açısından çok uluslu büyük şirketler, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi noktasında yetersiz kalan ve az gelişmiş ülkeleri tercih etmektedir. Bu durum da iş kazası yaşanması gerçeğini gündeme getirmektedir.⁷⁴ Söz konusu durum oldukça acı olmasına karşın insan canı maddi bir kaygı neticesinde hiçe sayılmaktadır. Ne yazık ki günümüz dünya şirketlerinin ekonomik planlamaları, iş sağlığı ve güvenliği konusunun önüne geçmektedir.

Ülkemizde, genel anlamdaki iş güvenliği tedbir ve kurallarının yerine getirilmesi için birçok düzenleme ve yaptırım bulunmaktadır. Fakat çeşitli sebepler neticesinde iş organizasyonundaki taraflar söz konusu uygulamaları yerine getirmemektedir. İşveren tarafın bu noktadaki en büyük kaygısı ise iş güvenliği önlem ve tedbirlerinin maliyetleri olmaktadır. Dolayısıyla, ülkemizde bu konuda ciddi çalışmalar bulunmaktadır.

⁷⁴ TUNCAY, Can, EKMEKÇİ, Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017, s. 274.

Yakın gemişı incelediğimizde; 31 Aralık 2018 tarihinde Resmi Gazete'nin 4 üncü mükerrer sayısında “*ok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla alışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ*” yayınlanmıştır.⁷⁵ Söz konusu düzenleme ile birlikte “*son üç yılda herhangi bir iş kazası meydana gelmeyen ve çok tehlikeli olarak nitelendirilen işyerlerinde işsizlik sigortası payı, üç yıllık süre sınırlaması ile yaklaşık yüzde bir gibi bir rakamın olacağı*” belirtilmiştir. Söz konusu düzenleme ile işverenler mali açıdan teşvik edilerek, iş kazalarının engellenmesi amaçlanmıştır. İşveren, maddi kaygılar sebebiyle iş güvenliği tedbirlerini almaktan kaçınan bir bilince sahip olduğu takdirde ise sonuçta bir değişiklik söz konusu olmayacaktır. Çünkü söz konusu bilince sahip bir işveren, teşvikten yararlanabilmek için söz konusu iş kazalarını kuruma bildirmekten de kaçınabilecektir. Bu sebeple söz konusu düzenlemenin daha sağlam bir temele dayandırılması yerinde olacaktır.

⁷⁵ Resmi Gazete, 31.12.2018, S. 30642, *Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan “ok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla alışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ*”.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞVERENİN İŞ KAZASI KAPSAMINDAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HUKUKİ SORUMLULUKLARI

2.1. İşverenin Yükümlülüklerinin Yasal Dayanakları

2.1.1. Anayasa Açısından İşverenin Yükümlülükleri

1982 Anayasası, genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli hükümlere yer vermiştir. Anayasada çalışma hayatında var olan herkesin, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında korunması hedeflenmiş ve hüküm altına alınmıştır. Ancak, anayasada salt biçimde işverenin yükümlülükleri adı altında sınırları çizilmiş veya belirlenmiş bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat iş sağlığı ve güvenliği kapsamında Anayasa'nın emredici hukuk normları çerçevesinde birçok kanun, yönetmelik ve tüzük bulunmaktadır.

Anayasa'nın 49. maddesinde her bireyin çalışma hakkı ve ödevi konusu anayasal olarak koruma altına alınmıştır. Söz konusu madde ile birlikte de bireylerin çalışma hakkı ve ödevi anayasal temele dayandırılmıştır. Özellikle, devlete bu konuda ciddi bir sorumluluk yüklenmiştir. Çalışanların hayat seviyesini yükseltme görevi, işsizleri koruma görevi, çalışmayı destekleme ve işsizliği önleme ve ayrıca elverişli ekonomik bir ortam yaratma, çalışma barışının sağlanması adına gerekli tedbirlerin alınması gerekeceği de belirtilmiştir.⁷⁶

Anayasa'nın 50. maddesinde ise çalışma şartları ve dinlenme hakkı anayasal temele dayandırılmıştır. Madde hükmü;

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı,

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunması gerektiği,

Dinlenmenin ise çalışanların en doğal hakkı olduğu,

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının da kanun ile düzenlenip korunduğu” şeklinde belirtilip düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından söz konusu hüküm oldukça önem arz etmektedir. İşverenin, işçi üzerindeki baskısı ve bağımlı olarak çalışma olgusundan dolayı işçinin güçsüz taraf olarak kabul gördüğü bir gerçektir. Bu sebeplerin de

⁷⁶ Resmi Gazete, 18.10.1982, S. 17863, Kanun No: 2709.

etkisiyle, koruma tedbirleri alma yükümlülüğü, anayasal olarak işveren tarafa yüklenmiştir. İş kazası açısından değerlendirmek gerekir ise de; işçinin dinlenmeksizin çalıştırılması, kendisi ile uyumsuz bir iş yaptırılması veya dinlenme olgusuna zaman ayrılmaksızın çalıştırılmasının, doğrudan iş kazasına neden olabileceği gibi iş kazasının yaşanma riskini de artırabileceği bir gerçektir. Bu nedenle işçinin söz konusu haklarının anayasal madde ile korunması ayrı bir güvence sağlamıştır.

Anayasa'nın 60. maddesinde ise sosyal güvenlik hakkı düzenlenmiştir. *“Herkesin, sosyal güvenlik hakkında sahip olduğu”* belirtilmiştir. Ayrıca, söz konusu güvenliği sağlamakla devlet sorumlu tutulmuş, alınacak olan tedbir ve önlemlerin yükümlülükleri de devlet üzerinde bırakılmıştır. Söz konusu olgu, Anayasa'da hüküm altına alınmıştır.

Çalışma hayatının her anında, risk faktörünün bulunduğu bir gerçektir. İşçinin, iş kazası geçirdikten sonra da meydana gelen maddi ve manevi zararları oldukça ciddi boyutlara ulaşabilmektedir. Özellikle işçinin, işverene nazaran sosyal koruma tedbirlerine daha çok ihtiyaç duyduğu bir gerçektir. Bu sebeple, alınması gereken tedbirler, gözetim borcu çerçevesinde doğrudan işveren üzerinde bırakılmıştır. Ayrıca, sosyal güvenlik faktörünün varlığının devlet eliyle denetlenmesi de oldukça önem arz etmektedir. Sosyal güvenlik hakkı, anayasanın bu hükmüyle beraber ciddi bir şekilde koruma altına alınmıştır.

Ayrıca yine Anayasa'nın 17. maddesinde *“herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.”* hükmü yer almıştır. Söz konusu maddeyi incelediğimizde; işçinin iş kazasına uğraması durumunda anayasa ile belirlenen haklarının açık bir şekilde ihlali söz konusu olacaktır. İşçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda, hizmet sözleşmesiyle işverene bağımlı olarak çalışan kişiler olarak tanımlanmıştır. Söz konusu ilişkiden dolayı da, işverenin işçiler üzerinde koruma ve gözetme borcu bulunmaktadır.

Yaşama hakkı, kapsamı geniş olarak düşünülmeli ve somut olaya uygulanmalıdır. Söz konusu bu hak; temel hak ve hürriyet olarak Anayasa'da hüküm altına alınmıştır. Kişinin bu hakkı, kendisinden, başka bir kişiden ve hatta toplumdan korunması maksadıyla bir bütün olarak hüküm altına alınmıştır. Taraflar iş sözleşmelerinde dahi iş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmaması ile alakalı bir durum kararlaştıramazlar. Bu sebeple söz konusu iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tedbirlerin alınması zorunluluğu kimsenin inisiyatifinde değildir.

Yargıtay bir kararında; “...Anayasa’nın 17. maddesi ile yaşama hakkının korunduğu ve güvence altına alındığı belirtilmiştir. Ayrıca söz konusu yasal güvencenin de hayata uygulanması noktasında birtakım düzenlemelerin var olduğu belirtilmiştir. Söz konusu düzenlemeler, iş ve sosyal güvenlik mevzuatında işçilerin korunması, çalışma hayatının yani işin düzenlenmesi, iş ve işçi güvenliği, sosyal hayat düzeni ile adaletin sağlanması kaygısı ve koruyucu bazı hükümler getirilmiştir.” şeklinde hüküm kurmuş ve iş güvenliği kapsamındaki tüm düzenlemelerin temelini Anayasa’ya dayandığını açıkça belirtmiştir.⁷⁷

İş kazasının gerçekleşmesi halinde ise; işverenin, işçiyi koruma ve gözetme borcundan dolayı sorumluluğu yeniden gündeme gelecektir.

Anayasa’nın 11. ve 138. maddeleri nedeniyle de söz konusu haklar bireyler arası ilişkilerde de yorum ölçüsü olarak kullanılabilir. Dolayısıyla yargılama neticesinde; gerek kanun maddelerindeki kuralları gerekse hukuksal işlemleri yorumlarken anılan anayasal düzenlemelere uygun davranılmalıdır. Tüm mevzuata anayasa rengi ile boyanmış bir gözlükle bakılıp, yorumlanmalıdır.⁷⁸

2.1.2. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Açısından İşverenin Yükümlülükleri

6098 sayılı Kanun kapsamında da işveren, birçok yükümlülük ile birlikte sorumlu tutulmuştur. 417. maddesinde bu husus işçinin kişiliğinin korunması adı altında;

“İşveren, hizmet akdinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek, ayrıca işyerinde dürüstlük kurallarına uygun bir ortam yaratmak zorunda olduğunu belirtilmiştir. Özellikle de işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları adına veya bu anlamda taciz ile karşı karşıya kalmış olan kişilerin de daha fazla zarar görmemeleri adına gereken tüm tedbirleri almakla yükümlü olduğu da belirtilmiştir.

Ayrıca işveren, iş sağlığı ve güvenliği adına yapılması gereken tüm tedbir ve önlemleri uygulamak, araç ve gereçleri eksiksiz bir şekilde bulundurmak; işçiler ise iş sağlığı ve güvenliği noktasında yapılan tüm önlem ve talimatlara uyup, uygulamakla yükümlü tutulmuştur.

İşverenin söz konusu madde hükümleri de dahil olmak üzere; kanuna ya da sözleşmeye uymayan bir eylemi sebebiyle işçinin hayatını kaybetmesi, vücut bütünlüğünün zarara uğraması ya da kişilik haklarının ihlaline dayalı zararlarının

⁷⁷ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 20.09.2009 T., 7532/14793 K.

⁷⁸ AKIN, a.g.e., s. 60.

*tazmini durumu söz konusu olduğu takdirde; işverenin sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk hükümlerine tabi olacağı” hüküm kurulmuştur.*⁷⁹

Risk faktörü, iş hayatının her anında bulunmaktadır. İşçi, işverene bağımlı ve talimatları doğrultusunda çalışmakta olan kişi olarak tanımlanmaktadır. İşveren, işçinin iş görmesi karşılığında ücret ödeme borcu altına girmektedir. İşçi, işi görürken işin niteliği gereği her zaman risk altındadır. Sonuç olarak; olası risklerin gerçekleşmesi durumunda, iş kazası yaşanmaktadır. Bu sebeple; işverenin işçiyi gözetim ve koruma kapsamına alması gerekmektedir. Her açıdan işverene nazaran, daha güçsüz ve korunmaya muhtaç taraf işçi olmaktadır.

TBK. m.417’de işverene yüklenmiş olan işçinin kişiliğinin korunması yükümlülüğü, hizmet sözleşmesinin sosyal içeriğini oluşturan bir asli edim yükümlülüğü olmaktadır. Bu nedenle de işçinin, koruma yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene karşı TBK. m.123’e göre hareket etme imkanı bulunmakta olup; işi görmekten kaçınabileceği gibi bağımsız ifa davası da açabilir, hizmet sözleşmesini de feshetme imkanı bulunmaktadır.⁸⁰

Kanun maddesince; işçinin kişiliği, kişisel bilgileri özel yaşamı, şeref ve haysiyeti, iş hayatındaki ve sosyal çevresinde görmüş olduğu saygınlığı, fizyolojik ve ruhsal bütünlüğü, yani birey olarak nitelendirilmesinden kaynaklanan bir bütün olarak nitelendirilmiştir. İşçinin kişiliği bir bütün olarak ele alınmalıdır. İşveren, tam bu noktada işçinin kişiliğinin korunması yükümlülüğü altındadır. Söz konusu koruma kapsamında; işverenin işi sorunsuz devam edecek, işçi de bir bütün olarak korunma kapsamına alınacaktır. Yani, iki tarafın yararına bir durumun varlığı söz konusu olacaktır.

İşverenin, işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü oldukça geniş kapsamlı tutulmuştur. İşçinin, işverene bağımlı olması nedeniyle işverenin ciddi bir sorumluluğu söz konusudur. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 66. maddesinde ise “*Adam Çalıştıranın Sorumluluğu*” hüküm altına alınmıştır. Madde hükmü; işçi ile işveren arasındaki ilişkiden kaynaklı ortaya çıkan zarar açısından önem arz etmektedir. Adam çalıştıranın sorumluluğu veya söz konusu sorumluluktan kurtuluş durumu, rücu hakkı kapsamlı biçimde düzenlenmiştir.

Kanun maddesinde; çalışan kişinin, kendisine yapılması için verilen işi ifa ettiği esnada üçüncü şahıslara zarar vermesi ihtimal dahilindedir. Söz konusu durum

⁷⁹ Resmi Gazete, 11.01.2011, S. 27836, Kanun No: 6098.

⁸⁰ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 36.

gerçekleştirdiği takdirde, adam çalıştıran pozisyonundaki kişinin, kendi çalışanın üçüncü kişilere verdiği zararı gidermekle yükümlü olacağı belirtilmiştir.

Aynı zamanda, adam çalıştıranın, çalışanın seçerken, yapacağı iş ile alakalı talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, söz konusu zararın doğmasını engellemek adına gereken tüm özeni yerine getirdiğini ispatlarsa, sorumluluktan kurtulacağı da belirtilmiştir.

Adam çalıştıran pozisyonundaki kişi, işletmenin çalışma düzeninin, söz konusu zararın meydana gelmesini önlemeye olanaklı olduğunu ispat etmediği takdirde, işletmenin faaliyetleri nedeniyle sebep olunan zararı da karşılamakla sorumlu tutulmuştur.

Adam çalıştıranın ise zarar neticesinde karşıladığı tazminat için, zarar veren çalışana rücu hakkına sahip olduğu da belirtilmiştir.

İşverenin sorumluluğunun sınırları, bu madde ile oldukça genişletilmiştir. İşçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalıştığı için koruma ve gözetim borcu, işverenin üzerindedir. Bu yükümlülük ile kanun maddesi birbiriyle ilişkilidir. Mesela, işverenin talimatları doğrultusunda çalışan işçilerin, bir iş kazasına sebebiyet vermesi durumunda; zarar gören diğer işçiler açısından madde kapsamında işveren sorumlu olacaktır. İş organizasyonu bir bütünlük çerçevesinde gerçekleştiğinden söz konusu durum, olası bir ihtimaldir. Bu şekliyle kazanın gerçekleşmesi durumunda, işveren konumundaki kişinin kusursuz sorumluluğu söz konusu olacaktır. İşverenin, sorumluluktan kurtulması için genel anlamdaki şartlar, kanun maddesinin 2. ve 3. fıkralarında belirtilmiştir. Kanun maddesinde de belirtildiği üzere, işverenin sorumluluktan kurtulması için gerekli özeni gösterdiğini, yaşanan kazanın talimatları doğrultusunda meydana gelmediğini ispat etmesi gerekecektir. Bu nedenle; ispat yükü de işverenin üzerinde olacaktır.

Ayrıca, Türk Borçlar Kanunu'nun 71. maddesi kapsamında işveren, "*tehlike sorumluluğu*" adı altında kusursuz biçimde doğabilecek zarardan sorumlu tutulmuştur. Söz konusu madde hükmü de kapsamlı bir biçimde hüküm altına alınmıştır.

Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden dolayı bir zararın doğduğu durumda, söz konusu zarardan dolayı işletme sahibi ile varsa işleten kişinin birlikte sorumlu olması gerekeceği belirtilmiştir.

İşletmenin niteliği gereği ya da faaliyetinde kullanılmış olan malzeme, araç, gereç ya da meydana getirilen güç göz önüne alındığında, iş ile alakalı uzman bir kişiden beklenen tüm özenin yerine getirilmesi ihtimalinde dahi, söz konusu işyerinde

sıkça ya da ağır zararların doğma ihtimali bulunduğu takdirde; işletme “*önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme*” olarak nitelendirilir. Ayrıca, bir kanunda benzer nitelikte tehlike ihtimali bulunduran işletmeler adına özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, benzer nitelikte olan bu işletmenin de “*önemli ölçüde tehlike arz eden işletme*” olarak nitelendirilmesi gerekeceği belirtilmiştir.

Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetlerine gerekli mercilerin izni olduğu takdirde dahi zarar gören kişilerin, söz konusu işletmenin sebebiyet verdiği zararın, uygun bir miktar ile denkleştirilmesini talep edebileceği belirtilmiştir.

Kanun metninden de anlaşılacağı üzere; önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden herhangi bir zararın meydana gelmesi durumunda, işverenin bu zarardan sorumlu tutulacağı belirtilmiştir. Önemli ölçüde tehlike arz etme kriteri ise yoruma açık olmamakla birlikte net biçimde kanun maddesince sınırları çizilmiştir. İşletmenin, hangi şartlar altında önemli ölçüde tehlike arz edeceği açıklanmıştır. Söz konusu işletmenin, niteliği, yapılan iş için kullanılan malzemeler, araçlar, gereçler veya meydana gelen güç ele alındığı takdirde bir öngörünün yapılması gerekeceği belirtilmiştir. Hatta söz konusu iş alanında bir uzman kişiden beklenebilecek bütün özenin gösterilmesi halinde dahi ağır zararların meydana gelme ihtimalinin ciddi biçimde var olduğu takdirde, işletmenin önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme sayılması gerekeceği belirtilmiştir.

Tehlike sorumluluğu, ciddi sonuçları bulunan kusursuz sorumluluk hallerinden bir tanesidir. İşverenin özen borcunu yerine getirmesi en önemli yükümlülüklerindendir. İşveren, söz konusu özen borcunu yerine getirmiş olsa dahi, meydana gelecek olası kazadan sorumluluğu yine de söz konusu olacaktır. İşverenin, sorumluluktan kurtulma olanağı bulunmamaktadır. Kusursuz sorumluluk hali, işveren tarafa oldukça ciddi yükümlülükler yüklemektedir. Bu noktada, illiyet bağı da devreye girmektedir. İş kazasının, sadece işletmeye mahsus olası bir tehlikeden dolayı doğması gerekmekte, yani illiyet bağını kesip, araya giren başka bir sebepten ötürü meydana gelmemesi gerekmektedir. İşyerinin faaliyetinden dolayı ya da çalışma organizasyonundan meydana gelen tehlikeler ile zarar arasında olanaklı bir nedensellik bağının bulunmaması halinde; işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

2.1.3. 4857 sayılı İş Kanunu Açısından İşverenin Yükümlülükleri

4857 sayılı İş Kanunu'nda, işçi ile işveren arasındaki ilişkide taraflara düşen genel borç ve edimler belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği adı altındaki düzenlemeler ise 6331 sayılı Kanun ile daha ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır. 6331 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önceki dönemde 4857 sayılı Kanun'un beşinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği konusu m.77-81 arasında ve bu maddelere aykırılık haline değinen hükümler, m.105'te düzenlenmekteydi. Ancak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile söz konusu maddeler ilga edilmiştir.⁸¹

İş Sağlığı ve Güvenliği ile alakalı düzenlemeler 6331 sayılı Kanun ile ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş olsa da, 4857 sayılı Kanun ile de bu hususta işverene bazı sorumluluklar yüklenmiştir. İlk olarak; m.7 kapsamında “*Geçici İş İlişkisi*” konusu açıklanmıştır. Bu madde kapsamında işçinin, işverenin talimatı doğrultusunda başka bir işveren bünyesinde geçici olarak çalıştırılması açıklanmıştır. Söz konusu madde doğrultusunda geçici işçi temin eden işverenin, işçinin üzerindeki yükümlülükleri açıklanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen eğitimleri verme, alınması gereken önlem ve tedbirleri alma gibi yükümlülükler tamamen geçici iş ilişkisi kapsamında işçi temin eden işveren üzerinde bırakılmıştır.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun “*Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma*” başlıklı 14. maddesine 2016 yılında eklenen 6. fıkrası ile de işverenin sorumluluklarının kapsamı oldukça genişletilmiş ve detaylı bir biçimde açıklanmıştır. İşverenin görülecek işin niteliğine göre; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması noktasında çalışanını bilgilendirmek, gereken tüm eğitimleri vermek, sağlık denetimi ve gözetimlerini sağlamak, tedarik ettiği ekipmanlarla alakalı gerekli iş güvenliği önlemlerini almak gibi görevlerinin, uzaktan çalışma ilişkisiyle de devam ettiği belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere; işçinin, işverenin talimatı ve menfaati doğrultusunda hareket ettiği her noktada, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki işverenin yükümlülükleri devam etmiştir. İşverenin sorumluluğu, işçinin kendi bünyesinde fiilen birlikte çalışıp çalışmamasına bakılmaksızın devam etmiştir. İşçinin alması gereken önlem ve tedbirleri denetlemesi mümkün olmasa da, gerekli eğitimleri verme ve tedbir alma yükümlülükleri işverenin üzerindedir.

⁸¹ NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 323.

2.1.4. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenin Yükümlülükleri

İş kazası kavramı, 6331 sayılı Kanun'un 3. maddesinin g bendinde tanımlanmıştır. Söz konusu iş kazasının yaşanmaması için ise işverenin ciddi yükümlülükleri bulunmaktadır.

Bu yükümlülükler ilk olarak Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasında, genel anlamdaki yükümlülükleri şeklinde açıklanmıştır. Kanun koyucu, genel anlamda öncelikle işveren açısından; işçilerinin sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu belirtmiştir. Kanun maddesi oldukça detaylı bir biçimde yükümlülüklerinin neler olduğunu belirtmiştir.

İşverenin, genel anlamda çalışanlarının gördüğü iş ile alakalı olarak sağlık ve güvenliği sağlamak ile sorumlu olduğu belirtilmiştir. Ardından özele indirgenerek işverenin yükümlülükleri maddeler halinde daha detaylı biçimde açıklanmıştır.

Görülecek iş ile alakalı olarak genel anlamda belirli bir risk analizinin yapılması, mesleki açıdan meydana gelebilecek kazalara dair önlem ve tedbirlerin alınması, söz konusu önlemlerin değişen şartlara uyarlanması ve söz konusu mevcut durumun ise daha iyi bir hale getirilmesi için bu doğrultuda hareket edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca işverenin, işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanması noktasında da gerekli denetimi sağlaması gerektiği belirtilmiştir. Meydana gelebilecek olumsuzluklara karşı, genel risk analizi yapması ya da yaptırması gerekeceği de belirtilmiştir. İş organizasyonu içerisinde çalışana iş verilirken, yapılacak olan iş ile çalışan arasındaki sağlık ve güvenlik açısından uygunluk denetimini yapma görevi de işverenden beklenmektedir. İstisnalar dışında çalışanların, hayati derecede önem ve tehlike arz eden alanlarda bulunmaması için gereken önlemleri alma yükümlülüğü de işverenin üzerindedir.

İşyeri haricindeki uzman kişi ya da kurumlardan belirli hizmetleri sağlanması, ya da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği noktasındaki yükümlülüklerini yerine getirmemesinin; işverenin sorumluluğu açısından önem arz etmeyeceği belirtilmiştir. Ayrıca, işveren ne olursa olsun iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki tüm yükümlülükleri yerine getirmelidir. Söz konusu tedbirleri yerine getirirken, meydana gelen maddi külfetlerin de hiçbir suretle çalışanlara yansıtılamayacağı da belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere, genel yükümlükler kapsamında işverenin üzerinde ciddi bir sorumluluk var olmaktadır. İşveren, işçiyi çalışma olgusunun her safhasında bilgilendirip, tüm önlemlerin alınmasını sağlamakla görevlendirilmiştir. Özellikle risk

faktörünün çalışma olgusu hayata geçmeden değerlendirilip, raporlanması hedeflenmiştir. Madde hükmünce, çalışana verilecek olan görevin uygunluğunun denetlenmesinin yükümlülüğü de işveren üzerinde bırakılmıştır. İşverenin sorumluluğunun, uzman kişilerden hizmet alınmasında dahi devam ettiği açıkça belirtilmektedir. Bu husus, işverenin bir iş kazası durumunda kusursuz sorumluluğunu da gündeme getirmektedir.

Söz konusu 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesinde ise işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri konusundaki yükümlülükleri düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ne şekilde ve hangi şartlar altında alınacağı hususu her işveren açısından farklılık arz etmektedir. Çalışan kişi sayısı, işin niteliği, tehlike sınıfı gibi faktörler alınacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri açısından belirleyici olmaktadır.

Kanunun 10. maddesinde ise işverenin; risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma konusundaki yükümlülükleri belirtilmiştir. İş kazasında, risk analizi ve risk faktörü çok önemli bir unsurdur. Kazanın önlenip meydana gelmemesi amacıyla birçok noktada işveren ciddi yükümlülüklerle sorumlu tutulmuştur.

Kanunun 12. maddesinde ise; işverenin kaza veya diğer tehlike durumlarındaki tahliye yükümlülükleri belirtilmiştir. İşveren, söz konusu durumlarda, vereceği talimatlarla söz konusu tehlikenin atlatılmasını sağlamakla sorumlu tutulmuştur.

Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasında, işverene çalışmaktan kaçınma hakkı konusundaki yükümlülükleri açıklanmıştır.

Kanunun 14. maddesinin 1. fıkrasında, işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirişi konusundaki yükümlülükleri belirlenmiştir. Söz konusu madde hükmünde işverenin, meydana gelen tüm iş kazaları ile meslek hastalıklarının kaydını tutması, gereken incelemeleri yapması ve bunlar ile alakalı raporları oluşturması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca işverenin, işyerinde meydana gelen, fakat herhangi bir yaralanma ve ölüme sebebiyet vermediği halde işyeri veya iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan, zarar verme ihtimali bulunan, çalışana zarar verme ihtimali bulunan olguları araştırarak, bunlar ile alakalı rapor düzenlemesi de görevleri arasında sayılmıştır. Söz konusu madde hükmünce; işverenin çalışma ilişkisinin her noktasında asli unsur olarak görev alması sağlanmıştır.

Kanunun 17. maddesinin 1. fıkrasında ise işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim almalarını sağlamasıyla da sorumlu tutulmuştur. Söz konusu eğitim konusu oldukça önem arz etmekte olup, madde oldukça geniş kapsamlı tutulmuştur. Çalışana işe başlamadan önce, çalışma yeri ya da iş değişikliklerinde, iş

ekipmanlarının değişmesi durumunda ya da yeni teknolojinin uyarlanması gibi durumlarda eğitim verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, ortaya yeni çıkan risk faktörlerine uygun olarak eğitimin yenilenmesi, düzenli periyotlarla tekrarlanması gerektiği de belirtilmiştir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle alakalı mesleki eğitim aldığı belgelenemeyenlerin çalıştırılmaması gerektiği de açıkça belirtilmiştir. İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına yakalanan çalışana yeniden işe başlamadan bazı eğitimlerin tekrardan verilmesi gerekeceği de belirtilmiştir. Geçirilen kazanın ya da meslek hastalığının nedenleri, engelleme yolları ve güvenli çalışma metotları ile alakalı tekrardan eğitim verilmesi gerektiği belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği risklerini engellemek adına, geçici iş ilişkisi kurulmuş olan işverence dahi çalışanına gerekli eğitimi verdirmesi gerekmektedir.

Kanun koyucu, eğitimlerin verilmesini sağlamakla tamamen işvereni sorumlu tutmuştur. Görüleceği üzere iş sağlığı ve güvenliği konusunda, çalışanın eğitimi ve bilinçli davranışı oldukça önemlidir. İşçinin, yapacağı iş ile alakalı olarak alacağı eğitim, olası bir kazanın oluşumunu engelleyebilmektedir. Kanun maddesinde, işin niteliğinin değişmesi veya yeni teknolojik uygulamaların hayata geçmesi karşısında, eğitimin de aynı paralellekle yenilenmesi gerekmektedir. Teknolojik gelişmeler karşısında çalışma hayatı ve çalışma hayatının asli unsuru makinelerin de değişmesi bu ihtiyacı doğurmuş bulunmaktadır. İşveren, kanun maddelerince sayılan tüm bu yükümlölüklerden sorumlu tutulmuştur.

6331 sayılı Kanun'un 5. maddesi ise işverenin yükümlölüklerini yerine getirirken bazı ilkeler kapsamında hareket etmesi gerektiği belirtilmiştir. Söz konusu ilkeler ise; meydana gelen bütün riskleri engellemek ve kaynağında yok etmeye çalışmak; önlenmesi imkansız olan riskleri özömllemek; görölecek olan işi çalışanlara uyarlamak ve işyerlerinin tasarımına, iş ekipmanına, iş organizasyonunun şekline, ayrıca üretim yöntemlerinin belirlenmesine gereken özeni göstermek şeklinde açıklanmıştır. Ayrıca, sağlık ve güvenlik temposuna olası olumsuz etkilerin önlenmesi amacıyla, aynı çalışma ve üretim temposunda değişiklik yaratarak olumsuz etkileri en az seviyeye indirmek; süreç içerisinde gelişen teknolojiye yapılan işi uyarlamak; yapılan işin niteliğindeki tehlike oranını en az seviyeye indirmek; genel anlamda alınacak olan tedbirler ile çalışma ortamındaki refah seviyesini yükseltmek; özelden ziyade genel anlamdaki korunma tedbirlerine önem vermek ve çalışanlara iş ile alakalı uygun talimatları vermesi gerektiği de belirtilmiştir.

Kanun maddesince işverenin söz konusu ilkeler doğrultusunda hareket etmesi hedeflenmiştir. İş organizasyonu ele alındığında; talimat verip, söz konusu çalışmayı yöneten kişi işverendir. Bu sebeple işveren, söz konusu yükümlülükleri yerine getirmekle sorumlu tutulmuş ve ayrıca bu yükümlülükleri yerine getirirken hangi ilkeler çerçevesinde hareket etmesi gerektiği de belirtilmiştir. Kanun maddesince sayılan ilkeler kapsamında; işverenin, risk faktörlerini inceleyip, işçilerle uyumlu bir iş organizasyonu içerisinde çalışması amaçlanmıştır. Söz konusu ilkeler, iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemlidir.

İşverenlere, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği kapsamında da bazı yükümlülükler yüklenmiştir. Söz konusu yükümlülükler; yönetmeliğin 5. maddesinde; çalışanlar ile çalışma ortamının sağlık ve güvenliğini işverenin sağlaması, devamlılığı ve geliştirilmesi amacıyla işverenden risk analizi yapması ya da yaptırılmasının bekleneyeceği belirtilmiştir. Fakat yalnızca risk değerlendirilmesinin yapılmış olması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tam anlamıyla sağlandığı anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla işverenin sorumluluğunun da bu suretle devam edeceği de belirtilmiştir. Risk değerlendirilmesinin yapılması esnasında işverenin gerekli tüm yardımları yapması ve ihtiyaç duyulan tüm belgeleri de temin etmesi de gerekmektedir.⁸²

İş kazalarının önlenmesi adına, alınacak olan tedbirleri bir takım halinde uygulamak gerekmektedir. Bu noktada, uygulamaya ve işin niteliğine yönelik risk analizini doğru yapmak hedeflenmektedir. Tüm düzenlemeler ve hukuk normlarındaki ana amaç iş kazasının önlenmesi üzerinedir. Bu sebeple doğru risk analizi ile birlikte risk faktörünü sıfıra indirmek iş kazalarının önüne geçmeyi sağlayabilmektedir.

2.1.5. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından İşverene Düşen Yükümlülükler

Çalışma olgusu, bünyesinde ciddi riskleri barındırmaktadır. İş görme edimini yerine getiren işçinin ise işveren tarafa nazaran zarar görme ihtimali daha yüksektir. Çünkü sahadaki kişi, risklere en yakın konumdaki kişi, genelde işçidir. Bu sebepler doğrultusunda çalışma olgusu gerçekleştirilirken, sosyal korunma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. İşveren, işçisi adına Sosyal Güvenlik Kurumu'na sigorta primi ödeyerek sosyal koruma alanı oluşturmaktadır. Bu sosyal koruma ise çalışma olgusunun olduğu

⁸² Resmi Gazete, 29.12.2012, S. 28512, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği.

her yerde bulunmak zorundadır. Hatta söz konusu sosyal korumanın varlığı devlet eliyle denetlenmektedir. Söz konusu denetleme, kurum vasıtasıyla yapılmakta olup aksi halde ciddi yaptırımları bulunmaktadır.

Bilindiği üzere çalışma olgusunun her anında gerçekleşebilen iş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ayrıntılı biçimde tanımlanmış, iş kazası yaşanması halinde de kanunun 13. maddesiyle işverenlere bazı yükümlülükler getirilmiştir. Madde hükmünde, m. 4'ün söz konusu birinci fıkrasında açıklanmıştır. Sigortalının kanun kapsamında 4 (a) veya 4 (b) li olmasına göre bir ayırım belirlenmiştir.

4 (a) kapsamındaki bir sigortalının iş kazası geçirmesi halinde işveren; bağlı bulunan görevli kolluk kuvvetlerine durumu derhal, Kuruma ise kaza tarihi itibariyle en fazla üç iş günü içerisinde; 4 (b) kapsamındaki bir sigortalının iş kazası geçirmesi halinde, kişinin kendisinin, bir ayı aşmamak koşuluyla ve söz konusu rahatsızlığının bildirimini yapmaya engel teşkil etmeyen günden itibaren üç iş günü içerisinde gerekli bildirim yapması gerektiği belirtilmiştir.

Söz konusu iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin doğrudan veya bir posta aracılığıyla Kuruma bildirilmesi kanuni bir gerekliliktir. İşveren, söz konusu iş kazasını, kendi kontrolü dışındaki bir çalışma alanında gerçekleşmesi durumunda daha geç öğrenebilir. Bu durumda işverenin madde hükmünce sorumlu olduğu sürenin, kazayı öğrendiği tarih itibariyle başlayacağı da belirtilmiştir. Madde hükmünde de görüleceği üzere, iş kazasının bildirim yükümlülüğüne dikkat çekilmiştir. İşveren, söz konusu bildirim külfeti ile ciddi bir biçimde sorumlu tutulmuştur.

2.2. Hukuk Sistemimizde İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Olarak Nitelendirilmesi

Hukuki anlamda sorumluluk kavramı özetle; bir kişinin bir işleminin, herhangi bir eyleminin ya da kendisi ile hukukun ilişkilendirildiği bir olayın meydana getirdiği neticeleri kabul etmesi yükümlülüğü olarak tanımlanmıştır. Diğer bir ifadeyle ise hukuki sorumluluk, bir kişinin uğramış olduğu zararı, başka bir kişiden tazmin etmesine sebep olan ve o kişiye yükletmesine ilişkin bir zorunluluk olarak nitelendirilebilmektedir.⁸³

⁸³ YILDIRIM, Ramazan, *Türk İdari Rejimi Dersleri*, Mimoza Yayınları, Konya, 2014, s. 321.

İş kazası, tanımında da belirtildiği üzere meydana gelmesi istenmeyen olay olarak nitelendirilmektedir. Meydana gelmemesi için ise taraflara belirli sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumluluklar, birçok yasa, tüzük ve yönetmelik ile de hukuk sistemimizde yerini almıştır. Hem kamu hem de özel hukuk alanında yer alan hukuk normları ile iş sağlığı ve güvenliği adı altında birçok düzenleme yapılmıştır. Bu nedenle de işverenin, iş kazası yaşanması halinde işçiye karşı bazı hukuki sorumlulukları bulunmaktadır.

İşverenin, işyerinde meydana gelen kazadan dolayı işçisine veya ölümü halinde sigortalının yakınlarından hak sahiplerine karşı da hukuki sorumluluğu bulunmaktadır. Yaşanan kazaların hangilerinin iş kazası olarak tanımlanması gerektiği hususu bu noktada oldukça önem arz etmektedir. Çünkü iş kazası yaşanması sonrasında sigortalı belirli bir zarara uğramakta ve dolayısıyla kazanç kaybı söz konusu olmaktadır. Ayrıca sigortalının ölümü, iş kazasının meydana getirebileceği sonuçlardan birisidir. Ölüm halinde, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu hak sahiplerinin de bir zararı söz konusu olacaktır. Bu sebeple de işverenin, iş kazası yaşanması sonrasında genel anlamda işçiye karşı hukuki sorumlulukları bulunmaktadır. Söz konusu sorumluluklar ise oldukça geniş kapsamlı olup, olayın niteliğine, gelişimine göre de farklılık arz edebilmektedir.

Ancak, yaşanan her iş kazası sonrasında ortaya çıkan zararı işverenin tazmin etmesi beklenmemelidir. SSGSSK'ya göre yaşanan kazanın, iş kazası olarak nitelendirilmesi için; kanunun 13/1. maddesinde yer verilen durumlar kapsamında gerçekleşmesi gerekmektedir. Ayrıca söz konusu kaza sonucunda oluşan zarar ile olay arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekmektedir. Örneğin; işyerinde fenalık geçirip ölen bir işçinin geçirdiği kaza; iş kazasıdır. Bunun sonucunda da sigortalının ailesine yani hak sahiplerine gerekli ödemeler yapılmaktadır. Fakat söz konusu ödemelerle karşılanmayan maddi kısmından dolayı işveren konumundaki kişinin tazminat ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. 5510 sayılı SSGSSK'ya göre iş kazası ile işverenin hukuki sorumluluğunu meydana getiren iş kazaları karşılaştırıldığında tek fark illiyet yani nedensellik bağı olmaktadır. Olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi için; iş görme edimini yerine getiren işçinin yaptığı iş ile söz konusu kaza arasındaki herhangi bir illiyet bağının varlığına gerek yoktur.

İşin görülmesi esnasında yapılan eylem ile söz konusu olay arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığı hususu, sadece söz konusu kazadaki işverenin hukuki

sorumluluğu açısından önem taşımaktadır. Ancak, yaşanan kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesine herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Meydana gelen kazanın işverenin işiyle alakalı olup olmadığının tespitinde birçok farklı hususa dikkat etmenin gerekeceği de belirtilmektedir. Tespit açısından söz konusu kriterleri esas almak daha yerinde olacaktır. İşverenin faaliyetleri doğrultusunda yürütülen işin görülmesi esnasında oluşan kazanın iş ile ilgili olarak nitelendirilmesi veya kazanın işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle meydana gelmiş olması veya çalışma süresi esnasında meydana gelen kazaların da iş ile alakalı olduğu kabul edilmektedir.⁸⁴ Görüldüğü üzere; bu kapsamda somut olayı geniş yorum ilkesi ışığında olaya uygulamak daha yerinde olacaktır.

Olayların olağan akışına, genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen cinsten, sonucunda belirli bir zararı meydana getirmeye elverişli veya aynı doğrultudaki sonucun oluşmasını kolaylaştıran sebebe uygun neden olarak, söz konusu sebep ile sonuç arasındaki bağa da uygun illiyet bağı, denilmiştir.⁸⁵

Yargıtay'ın 21. Hukuk Dairesi'nin, 29.05.2002 tarihli, 3005/5017 sayılı kararında; *“söz konusu zarar ile meydana gelen olayın üzerinden uzun bir süre geçtikten sonra ortaya çıkması halinde illiyet bağının tespitinin oldukça güç olacağı belirtilmiştir.”* Yine Yargıtay'ın 2002 yılında verdiği bir kararda olay, illiyet bağının tespiti açısından önem taşımaktadır. Olayda; 1991 yılında bir kaza meydana gelmiş, sonucunda davacının sağ gözüne metal parçası girmiştir. Devamında sigortalı ise tedavi olup iyileşmiştir. Fakat yedi yıl sonra kurumuş bir boya sebebiyle sigortalının aynı gözünde tekrardan bir problem meydana gelmiştir. Davacı, söz konusu zararın, 1993 tarihinde meydana gelen kaza neticesinde oluştuğunu belirtmiş, maddi ve manevi tazminat davası açmıştır. Yerel mahkeme de talep doğrultusunda karar vermiştir. Fakat Yargıtay, zarara konu olay ile meydana gelen araz arasındaki illiyet bağının sağlanmamış olması ile maddi olgunun, zararlandırıcı olayın hangi sebeplere bağlı olduğunun belirlenmesi gerekeceğini belirterek söz konusu kararı bozmuştur.⁸⁶

Söz konusu sorumluluk, iş kazası sonrasında yaşanan sorunlar ve oluşan zararın tazmini noktasında da oldukça önem arz etmektedir. İşçi, iş kazası sonrasında fiziksel veya ruhsal bütünlüğünde meydana gelen bir zarar ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu

⁸⁴ AKIN, Levent, *İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğuna Uygun Nedensellik Bağı Karar İncelemesi*, Çimento İşveren Dergisi, 2011, s. 27-38.

⁸⁵ EREN, Fikret, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun Illiyet Bağı*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1975, s. 52.

⁸⁶ TAN, Oktay, *Yargıtay Kararlarına Göre İşyerlerinde Meydana Gelen İş Kazaları*, İstanbul, 2009, s. 12.

sebeple de işverenin doğrudan hukuki sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Aynı zamanda söz konusu iş kazası bünyesinde işverenin kastı veya herhangi bir kusuru bulunması durumunda ise cezai sorumluluğu da gündeme gelmektedir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluklarını ihlal etmesinden ötürü idare hukukundan kaynaklı sorumluluğunun bulunduğu bilinmelidir. Bu ihlallerden ötürü işverenin idari para cezalarına tabi tutulması, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması ve işçilerin çalışmaktan alıkonulması söz konusu olabilecektir.⁸⁷ Ancak çalışmamızda, konumuz gereğince işverenin sadece hukuki sorumluluğuna değinilecek, ceza hukukundan veya idare hukukundan kaynaklı sorumluluklarına dair başkaca bir anlatım yapılmayacaktır.

Normlar hiyerarşisinin en üstü konumundaki Anayasanın 49. maddesinde de çalışma ilişkisinin devlet denetimi altında gerçekleştirileceği hüküm altına alınmıştır. İşgücünün korunması ve geliştirilmesi adına sorumluluklar yüklenmiştir. Söz konusu madde ile çalışanların refah seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını iyileştirip, geliştirmek, çalışanları korumak, işsizliği önlemek amacıyla çalışmalar yaparak istihdam sağlamak, uygun ekonomik bir ortam sağlamak, çalışmayı desteklemek gibi gereken tedbirleri alma sorumluluğu devlet üzerinde bırakılmıştır.

Anayasada hüküm altına alınan söz konusu maddenin ayrıntıları ise diğer özel kanunlar aracılığıyla düzenlenmiştir. Özellikle çalışma ilişkisinin temelini; 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'ları oluşturmaktadır. Söz konusu kanun maddeleri aracılığıyla çalışma ilişkisinin ne şekilde olması gerektiği emredici hukuk normları ile birlikte düzenlenmiştir.

Günümüzde, ekonomik açıdan daha güçsüz taraf olan işçi açısından çalışma ilişkisinde adaletsizlikler söz konusu olabilmektedir. Bu sebeple de Anayasada da hüküm altına alınan madde ile birlikte çalışma ilişkisi devlet eliyle her zaman denetlenmektedir. Özellikle işçinin beyanları doğrultusunda devlet doğrudan harekete geçmektedir. Ülkemizde; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde kurulan “Alo 170” aracılığıyla ya da doğrudan yapılan tüm ihbar ve şikayetler değerlendirilmektedir. Söz konusu ihbar ve şikayetler doğrultusunda devlet, gerekli Kurum ve organları aracılığıyla harekete geçmektedir. Devlet eliyle çalışma ilişkisi denetlenmekte ve gerektiğinde işverenlere karşı ciddi yaptırımlar uygulanabilmektedir.

⁸⁷ KUZGUN, Ersan, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan, 2010, s. 155.

Devlet, çalışma ilişkisi gerçekleşirken her zaman denetleme mekanizması görevini üstlenmektedir. İş görme edimi gerçekleşirken, belirli şartların sağlanması emredici hukuk normlarıyla belirlenmiştir. Bu noktadaki denetim, devlete iş sağlığı ve güvenliği noktasında belirli sorumluluklar yüklemektedir. Denetim neticesinde, gereken şartları uygulamada yerine getirmeyen işyerlerine idari para cezaları veya yaptırımlar uygulanabilmektedir. İş kazalarının önlenmesi noktasında devletin denetim mekanizması ile sorumlu tutulmasına karşı işçi ve işverene asıl büyük sorumluluklar yüklenmiştir. İş kazalarının yaşanmaması için uygulamada doğrudan iş organizasyonu içerisinde bulunan tarafların söz konusu tedbirleri almaları gerekmektedir. Uygulamada işçi ve işveren doğrudan iş organizasyonu içerisinde bulunduğu iş kazasının önlenmesi adına yapılacak davranışların temeli de yine işçi ve işverenin elinde olmaktadır. Çünkü iş görme eylemini aktif olarak gerçekleştiren kişiler işçi ve işveren tarafıdır. Bu noktada devlet, pasif konumda bulunmaktadır.

İş kazası sonrasında da maddi ve manevi zarara uğrayan taraflar yine işçi ve işveren olmaktadır. İşçinin bir iş kazasında uğradığı zarar doğrudan işvereni de etkilemektedir. Kısa vadede sadece işçinin zarara uğramış olduğu gibi görülse de, hiç şüphesiz işveren de ciddi biçimde zarar görmektedir. Bu sebeple iş kazasının meydana gelmesi her kesimi olumsuz biçimde etkilemektedir.

İş ilişkisinin temelinde işverenin işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. İşçiyi gözetme çok genel bir tabir olmasına karşın, işverenin ne denli bir sorumluluk altında olduğunun da bir nevi göstergesidir. Başlı başına gözetme borcu, oldukça kapsamı ve çerçevesi geniş bir borçtur. İşveren, işçinin yaşamına, sağlığına, kişilik haklarına ve tamamen genel anlamda zarar verebilecek her şeyden korumakla sorumludur. Bir bütün olarak ele alındığında; işçinin işyerine gelirken kullandığı aracı ve kullandığı malzemeyi dahi koruma yükümlülüğü işverenin üzerindedir. Gözetme borcunun kapsamı ve sınırlarının çizilmesi oldukça güçtür. Fakat somut olaya uygulamak gerektiğinde de dürüstlük ve iyi niyet kavramları çerçevesinde yorumlamak gerekmektedir.

İş kazası yaşanmaması adına işverenin tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almış olması gerekmektedir. İş kazası, her ne kadar yaşanması istenmeyen olay olarak tabir edilse de özellikle ülkemizde çok ciddi sayılarda yaşanmaktadır. Sonrasında da oluşan zararın tazmini açısından sorumluluk konusu gündeme gelmektedir. İşverenin sorumluluğu genel maddeler ile birçok hukuk normunda belirlenmiş olsa da özel kanunlar ile daha da aydınlatılmıştır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre genel sorumluluk esasları, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hizmet ilişkisine dayanan sorumluluklar, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nu kapsayan sorumluluklar ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İş kazasının yaşanmaması adına alınması gereken tedbirler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da belirtilmiştir. 6331 sayılı Kanun'da genel kapsamda iş sağlığı ve güvenliği noktasında taraflara düşen yükümlülükler ve devamındaki sorumlulukları açıklanmıştır. Söz konusu sorumluluklarını yerine getirmeyen işverenlere ne gibi yaptırımların uygulanacağı söz konusu kanun maddelerince detaylı biçimde hüküm altına alınmıştır.

28 Eylül 2008 Tarihli Tebliğ'in 5. maddesinde, işverenin sorumluluğuna ilişkin kısım şu şekilde açıklanmıştır:

- “1) İş kazası ya da meslek hastalığının, işverenin kastı ya da sigortalıların sağlığını koruma ile iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmesi halinde, işverenin Kuruma karşı sorumlu hale geleceği belirtilmiştir.*
- 2) Kasıt kavramı ise iş kazası veya meslek hastalığına işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hali olarak tanımlanmıştır. Zarara sebebiyet veren davranışın bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kastı ortadan kaldırmayacağı belirtilmiştir.*
- 3) İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali Kuruma karşı sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı belirtilmiştir.*
- 4) İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirileceği belirtilmiştir.*
- 5) İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınacağı belirtilmiştir. Ayrıca kaçınılmazlık, söz konusu olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumu olarak tanımlanmıştır.*

İşveren alınması gerekli bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından da söz edilemeyeceği belirtilmiştir.

- 6) *İş kazasının 5510 sayılı SSGSSK' nun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin de Kurumca işverenden tahsil edileceği belirtilmiştir.*
- 7) *Meslek hastalığının, Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen sürede işveren veya Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların kendilerince Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için Kurumca bu durum için yapılmış masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri kendilerine rücu edileceği de belirtilmiştir.”⁸⁸*

İşverenin, öncelikle iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü eksiksiz yerine getirmesi beklenmektedir. Aksi bir durumda ise Kurumun işverene rücu hakkı da açıkça belirtilmiştir. İş kazasının kaçınılmazlık ilkesi doğrultusunda gerçekleştiğini ispatlamak gerekmektedir. Söz konusu ilkeye göre alınması gereken tüm önlemler alınmasına rağmen, iş kazasının meydana gelmesi gerekmektedir. Söz konusu durum ise somut olaya göre değişebilecektir. Bu nedenle işverenin alması gereken tüm önlemleri alması ve üzerine düşen tüm yükümlülükleri yerine getirmesi her işin niteliğine göre değişkenlik gösterebilmektedir.

İşverenin sorumluluğu birçok kanun maddesince detaylı bir biçimde açıklanmış olsa da, sınırları ve çerçevesi net bir biçimde belirtilmemiştir. Fakat bu durumu somut olaya göre uyarlamak daha yerinde olacaktır. Yaşanan olayları, her noktadan ele alarak yasal metne dönüştürmek oldukça zor olmaktadır. Çünkü her işin kendine özgü niteliği, risk faktörü, oluşumu gibi farklılıkları bulunmaktadır. Bu nedenle sınırları çizilmiş ve belirli gerekçelerle yorumlamak hakkaniyete uygun düşmeyecektir.

Meydana gelebilecek olası bir iş kazasını sigortalı lehine yorumlamak daha yerinde olacaktır. Çünkü iş kazası yaşanması durumunda; sigortalı, işverene nazaran daha büyük ve daha ciddi kayıplarla karşı karşıya kalmaktadır. İşçi hem fizyolojik, hem ekonomik, hem de sosyal açıdan zarara uğrayabilmektedir. Bu nedenle de sigortalının işverene nazaran zararı çok yönlüdür. Söz konusu zararın sigortalı açısından tazmini ise

⁸⁸ Resmi Gazete, 28.09.2008, S. 27011, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ.*

her zaman mümkün olmamaktadır. Sigortalı, iş kazası sonucunda belirli bir zarar görerek yaşamını sürdürebilmektedir. Fakat iş kazası sonucunda sigortalının hayatını kaybetmesi ihtimali de bulunmaktadır. Ne yazık ki ülkemizde ölümle sonuçlanan iş kazalarının sayısı oldukça ciddi rakamlara ulaşmış bulunmaktadır. Bu nedenle de sigortalının olası bir iş kazası durumunda işverene nazaran aldığı veya alabileceği zararın miktarı tartışmasız daha fazladır.

İşverenlerin iş kazasındaki sorumluluğunun nitelendirilmesi oldukça tartışmalıdır. İşverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluğuna dair görüşlerin bulunması; hem doktrinde hem de Yargıtay kararlarında farklı yorumlar yapılmasına neden olmuştur.

2.2.1. İşverenin Kusura Dayalı Sorumluluğu ve Kusur Tayini

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, genel anlamda kusur prensibini esas almıştır. Kusursuz sorumluluk hali ise istisna olarak kabul edilmiştir. Kişinin davranışıyla, yani eylemi ile oluşan zarar arasındaki illiyet bağının varlığı halinde kusur sorumluluğundan söz edilebilmektedir.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan zararlarda kusursuz sorumluluğu öngören bir hüküm sadece istisnai olarak “önemli ölçüde tehlike arz eden” işletmelerin faaliyetinden doğan zarara ilişkin olarak yer almıştır (BK 71). Bu hükmün yeni Borçlar Kanunu ile getirilmiş olması, hukukumuzda da kural olarak işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayandığını ayrıca doğrulayıcı niteliktedir.⁸⁹ Kanunun lafzi yorumundan dahi; kusursuz sorumluluk hallerini istisnai olarak açıkça belirtilmiş, esas olarak ise kusur prensibinin benimsendiği anlaşılmaktadır.

Kusur, sorumluluğun kurucu unsuru olduğu için bu tür sorumluluğa “kusur sorumluluğu” denilmiştir. Kusur sorumluluğuna doktrin veya uygulamada eş anlamda olmak üzere “haksız fiil sorumluluğu” veya “sübjektif sorumluluk” da denilmektedir.⁹⁰ Haksız fiilden doğan sorumluluğun söz konusu olabilmesi için dört unsurun varlığının gerekeceği belirtilmektedir. Bunlar; hukuka aykırı fiil, zarar, kusur ve illiyet bağı olarak sıralanmıştır.⁹¹

⁸⁹ SÜZEK, *a.g.e.*, s. 414.

⁹⁰ EREN, *a.g.e.*, s. 516.

⁹¹ REMZİ, Mehmet, AYDIN Sezer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İkinci Sayfa Yayınları, İstanbul, 2016, s. 425.

Kusur sorumluluğu, kusurun bünyesinde ihmâl ve kastı da barındırdığından geniş kapsamlı yorumlanmaktadır. Buna göre, zarara sebebiyet veren eylemin bilerek ve isteyerek yapılmasının; tedbirsizlik veya ihmâl sebebiyle gerçekleşmesinden bir farkı bulunmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğun kusur esasına dayalı bir sorumluluk türü olduğu görüşünü savunanlarca, bu sorumluluğun dayanağı olarak işverenin işçisini “koruma ve gözetme borcu” gösterilmektedir.⁹² Dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi ihtimalinde, işverenin, iş sözleşmesinden doğan bu borca aykırı hareket etmesi durumunda bir haksız fiilde bulunarak, hukuka aykırı bu fiilinden dolayı kusuruyla zarara yol açmış olduğunu kabul edip işçiye karşı sorumlu olacağını savunurlar.

Kusur sorumluluğunun temelinde işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılığı yatmaktadır. Aslında söz konusu sorumluluğun temelinde zararın tazmini değil, iş kazalarının önlenmesi amacı yatmaktadır. Söz konusu iş güvenliğinin sağlanması ve alınan tedbirler neticesinde iş kazaları engellenebilecektir. Dolayısıyla işverenin de kusur sorumluluğu gündeme gelmeyecektir. Bu nedenle işverenin, iş kazalarındaki kusur sorumluluğun amacı; iş kazalarının yaşanmaması adına iş güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamaktır. Genel anlamda, iş güvenliğinin asıl amacı ve gayesi zaten iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini engellemektir. Bu sebeple de zararın tazminini hedefleyen işverenin kusursuz sorumluluk hali yerine iş kazalarının baştan engellenmesini hedefleyen işverenin kusur sorumluluğunu esas almak daha yerinde olacaktır.

Kusur sorumluluğu esasını savunan yazarlar; kusur sorumluluğu prensibinin işçiyi koruma noktasında yeterli olduğu düşüncesine sahiptirler. İşveren, özellikle iş sağlığı ve güvenliği noktasında gerekli tüm önlem ve tedbirleri eksiksiz yapma borcu altındadır. İşveren bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği adı altındaki tüm önlemleri almak zorundadır. Bu sebeple de işverenin ciddi boyutta bir sorumluluk alanı ortaya çıkmaktadır. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tüm önlem ve tedbirlerini teknolojinin gerektirdiği seviyede yerine getirmesi gerekmektedir. İşverenin bu borcunu noksansız bir biçimde yerine getirmesine rağmen bir iş kazası meydana gelir ise, artık işverenin sorumluluğu açısından bir bakıma kurtuluş kanıtı ortaya çıkmış olacaktır.

⁹² KAYACAN, Altan, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2018, s. 24.

Esasında; tarafların üzerine düşen yükümlülükleri harfiyen yerine getirmesi hususu gündeme gelmektedir. Bu yükümlülüklerin bilincinde olunmaması ve gereken önlemlerin yerine getirilmemesi sonucunda söz konusu sorumluluk durumu ortaya çıkmaktadır. Aslında bu prensip bireylerin sorumluluklarının yerine getirilmesini amaçlamaktadır. Tarafların bu bilinçle hareket etmesi gerekmektedir. Ancak, işyerinde meydana gelebilecek tüm olumsuz olayların yasal çerçeveye aktarılmasının mümkün olamayacağı gibi işverenin de her konuda alınması gereken bütün tedbirleri yerine getirmesi beklenemeyecektir. İşverenin çabası ile beraber işçi de aynı keza tüm tedbirleri harfiyen uygulamak ve yerine getirmek zorundadır.

İşçi, olası bir kazanın meydana gelmemesi için çaba göstermelidir. Tehlikeleri yeterince öngörmeli ve tüm davranışlarını buna göre uyarlamalıdır. Bu düşünce yapısı her ne kadar adil bir görüntü çizse de işverenin sorumluluğunun her noktada devam etmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Çünkü her halükarda işçinin o işi görmesinde menfaat sağlayacak taraf işverendir. Ayrıca olası bir iş kazasının meydana gelmesinde bedensel veya ruhsal zarar görecektir olan taraf yine işçi olacaktır. Bu nedenle işçinin işverene nazaran meydana gelen zarar payı çok daha fazladır.

İşveren, iş kazasını engellemek adına gereken tüm önlem ve tedbirleri yerine getirirse dahi, olası bir iş kazasının zararının tazmini yine işveren tarafından gerçekleştirilmelidir. Bu durum, iş kazası halinde işverenin sorumluluğu içerisindedir. Ayrıca, işveren söz konusu zararı tazmin ederken yalnız değildir. Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenen primler doğrultusunda, iş kazası sonrasında meydana gelen zararın bir kısmı da kurum tarafından tazmin edilmektedir. Söz konusu tazmin uygulaması ise tamamen işverenden bağımsız bir biçimde gerçekleştirilmektedir. Kurumun zararı tazmin ettiği kısım bazı durumlarda yetersiz kalabilmektedir. Meydana gelen zarar, tam anlamıyla karşılanmamaktadır. Bu durum söz konusu olduğunda; işçi, işverene yargı kanalıyla başvurup, meydana gelen zararının karşılanmasını istemektedir. Söz konusu durum, işçi açısından karşı karşıya kalınan zararın tam anlamıyla tazmin edilmesi amacını taşımaktadır. İşveren, bu durumda kusursuz, hatasız olarak görülürse; sorumluluk durumu ortadan da kalkacağı için, işçinin zararı tam anlamıyla karşılanamayacaktır. Bu durum da işçinin aleyhine olan bazı uygulamaların doğmasına sebep olacaktır.

İşçinin, kusur prensibi açısından; zararın tazmini noktasında işverenin hatasını ispat etme ya da bu durumu ortaya çıkarma gibi zorunlulukları bulunmamaktadır. Yani işçinin sadece söz konusu kaza nedeniyle mağdur durumda olması ve bu durumu

kanıtlaması yeterli olacaktır. Bu noktada, işverenin meydana gelen kazadan dolayı yaptırımlara maruz kalmaması için de üzerine düşen tüm sorumlulukları tamamen yerine getirmiş olmasına rağmen, söz konusu olumsuzluğa işçinin sebep olduğuna dair ciddi ve somut karineler, deliller sunması gerekmektedir.⁹³

Doktrindeki tartışmalar neticesinde de çoğu yazar; işverenin, iş kazası halindeki sorumluluğunun kusur prensibine dayandığını belirtmektedir.

Sarper SÜZEK; iş kazası yaşanması halinde, işverenin hukuki sorumluluğu konusunda gereken düzenlemelerin olmadığına dikkat çekmiştir. İşçinin, iş kazası sonrasındaki zararının bir kısmı sosyal sigorta kurumunca karşılanmakta, fakat geri kalan zararı için herhangi bir düzenlemenin mevcut olmadığını belirtmiştir. Kanun maddelerinde; iş kazası yaşanması halinde; verilecek olan cezalar, genel anlamdaki müeyyideler, idari para cezaları gibi yaptırım konularını içermektedir. Bu sebeple de iş kazası sonrasında, işçinin zararından ziyade, kamusal menfaat ve düzen daha ön planda tutulmuştur. Bu durum neticesinde de işçinin sosyal sigorta kurumunca karşılanmayan zararını tazmin etme noktasında ciddi bir sorun ortaya çıkmaktadır. Bu durumun tamamı bir bütün olarak ele alındığında; bu hususta özele indirgenen bir düzenleme de olmadığı için BK.'nın md.332 ile md.96 hükümlerini uygulamak gerekecektir. Dolayısıyla da, kusur sorumluluğu esası gündeme gelecektir.⁹⁴

Selahattin Sulhi SEKİNAY; iş kazasında işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığını belirtmiştir. İş kazası sonrasında sosyal güvenlik kurumunca karşılanan zarar miktarı, işçinin zararını tazmin etmeye yetmediğinde işçi, işverene başvurabilecektir. Fakat söz konusu zararın tazmini için yapılan başvurunun yani talebin bir çerçevesi, sınırı tam anlamıyla bulunmamaktadır. Sadece BK.'nın md.332 ile md.96 hükümleri ile bu anlamda kusur sorumluluğuna gidilebilmektedir.⁹⁵

Fehim ÜÇİŞİK ise iş kazası halinde işverenin sorumluluğunun genel manada sözleşmeden kaynaklanan bir sorumluluk türü olduğunu savunmaktadır. İşverenin sorumluluğu, yasal bir zeminde doğrudan düzenlenmese de sözleşmesel olarak, aslen bir sorumluluğu olduğunu belirtmiştir. Sosyal sigorta kapsamında işçinin zararının tam anlamıyla tazmin edilip edilmemesinin işverenin sorumluluğuyla bir ilgisi

⁹³ GÜRSOY, Kemal, *İşverenin Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara, s. 18.

⁹⁴ SÜZEK, *a.g.e.*, s. 418.

⁹⁵ TEKİNAY, S. Sulhi, *İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlaması Meselesi*, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, s. 88.

bulunmamaktadır. Yazar, işçi ile işveren arasındaki akitten dolayı işverenin doğrudan sorumluluğunun bulunduğunu belirtmiştir.⁹⁶

Kemal OĞUZMAN ise; işverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunun Borçlar Kanunu esaslarına göre uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Bazı yüksek yargı kararlarına göre işverene risk faktörüne yönelik olarak tazminat ödettilmesi yönünde hükümler kurulmaktadır. Yazar, bu yöndeki bir görüşün kabul edilemez ve Türk hukukuna da aykırı olduğunu belirtmiştir. Borçlar Kanunu'na göre de esas olan kusur sorumluluğudur. Kusursuz sorumluluk halleri özele indirgenerek, maddeler ile belirlenmiştir. Risk esasına dayanan ya da hakkaniyet olgusu hallerinde kusursuz sorumluluk durumu gündeme gelebilmektedir. İşverenin sorumluluğu açısından ise kusur sorumluluğu prensibinin daha farklı yorumlanmasını gerektirecek başka bir hüküm bulunmamaktadır.⁹⁷

Kusur sorumluluğu prensibindeki tartışmalardan bir tanesi de karşılaştırmalı hukuk esasına dayanarak açıklama yapılmasıdır. Bu prensibe göre Avrupa'daki hukuk uygulamalarında iş kazalarındaki işverenin kusursuz sorumluluk halleri sigorta şirketleri tarafından belirlenmiş ve sınırları çizilmiştir. İşverenin söz konusu bir sorumluluk durumu sadece ağır bir kusurunun olduğu halde gündeme gelebilmektedir. Bu nedenle de işverenin sorumluluğu içinde kusursuz sorumluluğun söz konusu olmadığı belirtilmektedir.⁹⁸ Söz konusu görüş sorumluluk unsuruna dair kriterlerin aydınlatılması bakımından önemlidir. Fakat sigorta şirketlerinin bu husustaki mantığı tamamen ticari menfaat olacaktır. Şirketleri asıl ayakta tutan kar payıdır. Ticari menfaatleri doğrultusunda hareket etmeyen bir şirkette yok olmaya mahkum olacağından, yapılacak iş, ticaret mantığıyla gerçekleştirilecektir. Bu nedenle de maliyetlerini minimuma indirmek isteyecektir. Hal böyle olunca sigorta şirketi de meydana gelme ihtimali yüksek olan olguları, işçi ya da işveren aleyhinde değiştirecek ya da bu durumdaki sigorta uygulama ücretlerini artıracaktır. Dolayısıyla herkesin aynı biçimde gereken hizmeti alamamasına sebep olacaktır. Söz konusu sigorta şirketinin prensibinde, ticari menfaat kaygısı benimsendiği için devletin uygulaması mümkün olmayacaktır. Baştan yanlış bir temele oturtulduğu için ticari bir kaygıyla koruma alanı oluşturmak mümkün olmayacaktır. Devlet olgusu ticari bir zihniyetle bir arada düşünülemez. Ayrıca devlet, herkese karşı eşit şartlarda ve mesafede olmak zorundadır. Bu nedenle de söz konusu

⁹⁶ ÜÇİŞİK, Fehim, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2015, s. 199.

⁹⁷ OĞUZMAN, Kemal, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, İstanbul, s. 388.

⁹⁸ ATABEK, Reşat, *İş Kazası ve Sigortası*, İstanbul, 1978, s. 298.

görüŖe göre devletin, işçilerin ya da işverenlerin karşılaşabileceklerini olaylara göre bir pay alma durumu olamaz. Bu nedenle de söz konusu mantık devlet zihniyetine aykırıdır.

Sonuç olarak; hukukumuzda asıl olan sorumluluk prensibinin kusur sorumluluğu olduğu genel manada savunulmaktadır. Hukukumuz içerisinde yer almış olan sorumluluk durumu sadece hukuka aykırı fiil sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Kusursuz sorumluluk durumu ise tamamen saf dışı bırakılmamış fakat istisnai durumlar neticesinde oluşabileceğinden bahsedilmiştir. Bu duruma sebep olarak ise istisnai durumların oldukça az olması sebebiyle de yasada bu durumlara açıkça yer verildiğinden bahsedilmiştir. Yine de işveren açısından kusursuz sorumluluk olgusuna ilişkin yasal metinlerde doğrudan bir açıklama yapılmamıştır.

O halde işverenin sorumlu tutulacağı olay ve olgular sadece kast, ihmal ile gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmaması sebebiyle oluşan durumlarda söz konusu olacaktır. Söz konusu durumların varlığı halinde işverenin sorumluluğu durumu gündeme gelecektir.⁹⁹ İşveren söz konusu durum neticesinde almış olduğu tedbirler itibariyle birçok yaptırım dışında kalma özgürlüğüne sahip olmaktadır. Bir başka deyişle kanun ile işverene yüklenmeyen haller işverenin sorumluluğunu oldukça azaltmaktadır.

2.2.2. İşverenin Kusursuz Sorumluluğu

Kusursuz sorumluluk olgusunun varlığı için yasalarda belirtilen olguların, herhangi bir zararın meydana gelmesine neden olması, bir nedensellik bağının bulunması yeterli görülmüştür. Bu sebeple de bu türdeki sorumluluk türü, sebep sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır. Meydana gelen zararın doğmasında, zarardan sorumlu olan kişinin kusuru aranmamaktadır. Bu nedenle de genel manada olumsuz bir durum ve olgu meydana gelmektedir. Kusursuz sorumluluk olgusu esasında; hakkaniyet sorumluluğu, tehlike sorumluluğu ve gözetme borcundan doğan sorumluk olmak üzere üç gruba ayrılmıştır.¹⁰⁰ Tehlikeli bir işletmeye ya da nesneye sahip olmak, gözetim yükümlülüğünün ihlali benzeri kavramlar bu gruplara örnek gösterilebilmektedir.¹⁰¹

⁹⁹ TANDOĞAN, Haluk, *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk*, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981, s. 54.

¹⁰⁰ EREN, *a.g.e.*, s. 415.

¹⁰¹ EREN, *a.g.e.*, s. 417.

İş kazasından dolayı işverenin kusursuz sorumluluğunun esasında; işverenin gözetim yükümlülüğünün yanı sıra, görülen iş sebebiyle olası tehlike ilkesi de ele alınmaktadır. Tehlike kavramı, kusursuz sorumluluk prensibinde oldukça önem arz etmektedir. Tehlike arz eden işletmelerin faaliyetlerinden dolayı doğabilecek zararlardan bu işletme sahiplerinin sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Fakat işçi, işveren ilişkisi açısından, herhangi bir iş kazası durumunda; işverenin kusursuz sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.¹⁰²

İş gören işçinin söz konusu işin yürütümü sırasında bir başka işçinin iş kazasına uğramasına neden olması halinde ise işverenin adam çalıştıranın sorumluluğu sıfatıyla sorumlu olacağı belirtilmiştir.¹⁰³ Esasında görülen işin faaliyeti esnasında; tehlike ilkesi esasına dayanan bu durum oldukça olasıdır. İşverenin bu noktada tehlike esasına dayanılarak kusursuz sorumlu olacağı belirtilmiştir.

İşverenin kusursuz sorumluluğunun esasında, güçsüz taraf olan işçiyi korumak yatmaktadır. İşçi, ekonomik açıdan işverene bağımlı olması sebebiyle, hem de sosyal açıdan işverene nazaran daha korumasız bulunması sebebiyle güçsüz konumdadır. Söz konusu bu durum, işçinin korunmaya muhtaç durumda olduğu gerçeğini bir kez daha ortaya çıkarmaktadır. İş kazası yaşanması halinde, işverenin kurtuluş kanıtı getirerek, daha doğrusu kaçınılmazlık ilkesini öne sürüp sorumluluktan kurtulmasına izin vermemek adına kusursuz sorumluluk görüşü ortaya çıkmıştır. Söz konusu sorumluluğun temelinde kusur sorumluluğunun aksine iş güvenliği tedbirlerinin alınarak iş kazalarının engellenmesi değil; iş kazası sonrasında doğan zararın tazmini konusu bulunmaktadır. Bu açıdan, işverenin iş kazası halindeki kusur sorumluluğu; iş kazası yaşanmasının engellenmesini, işverenin kusursuz sorumluluğu ise; iş kazası sonrasındaki zararın tazmini boyutuyla ilişkilidir.

İş kazası yaşanması halinde işveren, işçiyi gözetme yükümlülüğünü eksiksiz yerine getirmiş olsa dahi işverenin kusursuz sorumluluğu yine de gündeme gelecektir. Bu sebeple de işverenin, oldukça kapsamlı olan gözetme yükümlülüğünü yerine getirmesi, işveren açısından ciddi bir külfet olmaktadır. İşverenin kusursuz sorumluluk olgusuna göre sorumlu tutulduğu takdirde, iş güvenliği önlemlerini eksiksiz yerine getiren işveren ile bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren arasında herhangi bir fark oluşmayacaktır. Dolayısıyla iki işverenin de eşit derecede sorumlu

¹⁰² SÜZEK, *a.g.e.*, s. 213.

¹⁰³ KUZGUN, Ersan, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan, 2010, s. 121.

tutulması açık bir şekilde adaletsizliğe yol açacaktır. Yargıtay da, aynı düşüncede olup, bu yönde bir uygulamanın oluşturacağı adaletsizliği, haksızlığı engellemek adına iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru olmayan işverenin sorumlu tutulacağı tazminat tutarında, 6098 sayılı Kanun'un 51. maddesi uyarınca belirli bir indirimin yapılması gerekeceğini belirtmiştir.¹⁰⁴

İşverenin iş kazası halinde kusursuz sorumluluğuna gidilmesi, işçinin zararının tazmini açısından önemlidir. Çünkü işverenin kusuru doğrultusunda sorumlu olması işçiyi oldukça korumasız bırakacaktır. İşverenin kusuru bulunmaksızın da iş kazası gerçekleşebilmektedir. Bu ihtimal doğrultusunda; işçi, sadece Kurumdan alacağı yardım ile zararını gidermeye çalışacaktır. Zararının geri kalanını tazmin etmek için işverene başvuramayacaktır. Bu sebeple işverenin kusursuz sorumluluğu işçinin ve hak sahiplerinin zararı için işverene başvurmasına imkan sağlayacaktır.

Tehlike ilkesi prensibinde herhangi bir kusuru olmasa dahi işletmenin uygulamaları ve yapılan işin niteliği gereği belirli risk faktörlerinin varlığından dolayı da işverenin gözetim borcu ortaya çıkmaktadır. Özellikle ilerleyen teknolojik gelişmeler, sanayileşme, enerji kaynaklarının kullanımı ve diğer tüm gelişmeler iş hayatının vazgeçilmez bir gerçeği olmaktadır. Çalışma hayatının da her noktasında teknolojinin her zerresinden faydalanan bir ortamda oldukça farklı biçimlerde kaza ve olgular meydana gelebilmektedir. İş kazasından dolayı işverenin sadece kusuruna dayalı sorumluluğuna gidilmesi hakkaniyete aykırı olacaktır.

Söz konusu konu ile alakalı Yargıtay kararlarına da bakıldığında; işveren açısından kusursuz sorumluluğun prensip olarak benimsendiği görülmektedir. Fakat yapılan araştırmalar neticesinde kusur unsuru bulunmaz ise tazminat açısından belirli bir indirimin yapılması gerektiği görüşü benimsenmiştir.¹⁰⁵

Genel olarak iş kazası durumunda işverenin kusursuz sorumluluğu olgusunu yorumlamak gerekirse; bu prensip oldukça yerinde bir uygulamadır. Ancak söz konusu olgunun olumlu yönlerinden bahsetmek gerekirse, öncelikle söz konusu kaza sebebiyle meydana gelen zararın tazmini konusunu netleştirmek gerekmektedir. Tazmine karar verildikten sonra tüm önlem ve tedbirlerin alınmasına rağmen işyerinde herhangi bir kazanın meydana gelmeyeceğini düşünmek ya da meydana gelebilecek olan kazalarda işçinin hiçbir zarar görmeyeceğini düşünmek oldukça hayali bir yaklaşımdır. Bu

¹⁰⁴ YILDIZ, Gaye Burcu, *İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu*, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, 2010, s. 4-6.

¹⁰⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19.02.1981 T., 11184/11904 K..

ihtimalde tüm önlem ve tedbirleri almış olan işverenin söz konusu olayda bir sorumluluğa sahip olmaması durumu oldukça büyük bir mağduriyete yol açacaktır. Öncesinde de bahsettiğimiz gibi işçi, işverene nazaran her açıdan oldukça korumasız ve zayıf bir konumdadır. Olası bir iş kazası durumunda da korunmaya ve zararının tazmin edilmesi noktasında yardıma muhtaçtır. Tüm bu nedenlerle olası bir iş kazası halinde; işverenin, asli sorumluluk sahibi olması gerekmektedir. Söz konusu sorumluluğun varlığı halinde, işçinin de asli borcu olan iş görme edimini yerine getirirken daha olumlu ve güvende hareket edebilmesi açısından oldukça önemlidir.

Kusur prensibine göre hareket edilmesi ve söz konusu durum sonucundaki yaptırımların daha ağır olması; işverenin, vicdani düşüncesinden ziyade yaptırımlardan kaçmak için gereken önlemleri alma uygulamasına götürecektir. Ancak kusursuz sorumluluk prensibine göre hareket edildiğinde ise işveren, her halükarda bir müeyyide, bir yaptırım ile karşılaşacağını bildiği için iş güvenliği önlemlerinin alınması noktasında sadece vicdani kanaati ile baş başa kalacaktır.

Söz konusu durum sadece işverenler için değil, çalışan tarafın da bazı davranışlarını değiştirmeleri açısından oldukça önem arz edecektir. Kusur sorumluluğuna göre işçilerin yani çalışanların da değerlendirilmeleri daha titiz ve kazasız bir çalışma ortamının doğmasına yardımcı olacaktır. Taraf bireylerinin kusuru oranında zararı kabul etmek zorunda kaldığı takdirde; kazanın oluşmasını engellemek adına taraflar maksimum tedbir ile çalışmak isteyecektir. Bu durum neticesinde herkes daha dikkatli olacaktır.

Bu hususta, Yargıtay'ın iş kazası durumunda işverenin kusursuz sorumluluğunun olduğu görüşünde olduğu bilinmektedir.¹⁰⁶ Bu görüşün temelinde işverene iş görmesi karşılığında menfaat sağlayan işçinin bir garantörlük altında olması gerektiği düşüncesi yatmaktadır. Çünkü daha öncesinde de bahsettiğimiz üzere işçi taraf işveren tarafa nazaran her açıdan korunmaya muhtaç ve zayıftır. Bu nedenle de Yüksek Mahkeme de bu görüş doğrultusunda içtihatlarını oluşturmaktadır.

Yargıtay'ın genel anlamda işçiyi yani çalışanı korumaya yönelik bir tutum içerisinde olmasına karşılık çelişkili olarak yorumlanabilecek kararları da bulunmaktadır. Fakat bu kararlar, çalışanı tamamen haksız çıkarmaya yönelik olmamaktadır. Sadece işverenin lehine olacak şekilde yorumlanabilecek kararlar verilebilmektedir. İşveren tarafın tazminat ödemesine karar verilmesine rağmen lehine

¹⁰⁶ ÇENBERCİ, Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, Sevinç Matbaası, 1978, s. 426.

olacak şekilde, Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan bazı hakkaniyet indirimlerinin yapılarak kararın belirlenmesi gerektiğine dair görüş benimsenmiştir. Söz konusu durum da ikilemli yani çelişkili olarak kararlar verildiğine dair yorumlamaların ortaya çıkmasına mahal vermektedir. Çelişkili olarak nitelendirilebilecek bu uygulamanın bu şekilde yorumlanması da bazı sorunlara yol açacaktır. Her olayın niteliğine göre karar verilmesi gerekeceğinden tekdüze bir uygulama düzenlemenin yasal bir zemine oturtulmaması da başka türlü sorunlara yol açacaktır.¹⁰⁷

Doktrindeki ve yargı içtihatlarındaki görüşler arasında oldukça farklı fikirlerin benimsendiği izlenmektedir. Bu da konu hakkındaki görüşlerin bir birlik içinde olmadığına açık göstergesi olmaktadır. Bu durum da ister istemez olumsuz bir algı yaratmaktadır. Yüksek Mahkeme kararları içerisinde dahi çelişkiye mahal verecek görüşlerin bulunması duyulan güven duygusunu zedeleyecektir.

Söz konusu sisteme dair duyulan güven duygusunun zedelenmesi, bireylerin üzerilerine düşen sorumlulukları yerine getirirken daha yanlış davranmalarına neden olacaktır. Bunun asıl sebebi ise kesin, net ve açık bir biçimde verilen yargı kararların belirtilmesi, belirlenmesi gerekirken, çelişkiye mahal verecek şekilde olması oldukça yanlış bir uygulamadır. Kusursuz sorumluluk prensibinin asıl amacı, zayıf tarafı koruma prensibine göre ortaya çıkmıştır. Fakat söz konusu uygulama neticesinde zayıf yani güçsüz olan taraf zararının tamamını tazmin edememektedir. Bu nedenle de kusursuz sorumluluk görüşü tam anlamıyla yansıtılamamaktadır.

Olaya hakkaniyetli bir biçimde bakılması gerekirse işçinin, işverenle aynı organizasyon içerisinde bulunmasının tek sebebi işverene ait olan işi görmesidir. Bu işi görürken tek menfaati ise ekonomik gelir sağlamaktır. Bu nedenle de korumasız olarak bir risk altındadır. Olası bir iş kazası halinde hayatını, gördüğü iş karşılığında elde ettiği ekonomik gelir ile devam ettiren işçi, belki de artık iş göremeyecektir. Bu nedenle de hayatını idame ettirmesi dahi risk altına girecektir. Hayattaki tek dayanağı olan iş görebilme yeteneğini kaybetmesi durumunda işçi, çok zor durumda kalacaktır. Bu durum da ciddi mağduriyetlere yol açacaktır. Söz konusu tüm bu nedenlerle, iş organizasyonu içerisinde bulunması sebebiyle bir zarara uğrayan işçinin bütün zararının karşılanması hakkaniyete uygun olmalıdır. Söz konusu zarar sebebiyle belirli indirimlerin yapılması veya kısmi zararın karşılanması, işçinin mağduriyetine yol açacaktır.

¹⁰⁷ OĞUZMAN, Kemal, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*, Fakülteler Matbaası, 1973, s. 423.

İşveren tarafından olaya bakıldığında ise yine bir adaletsizlik durumu gündeme gelecektir. Alınması gereken tüm tedbir ve önlemleri harfiyen yerine getiren işveren ile sorumluluklarını yerine getirmeyen bir işverenin aynı kıstasa göre sorumlu tutulması hakkaniyete aykırıdır. İşveren, tüm tedbir ve önlemlerini yerine getirmişse, sorumluluklarının bilincindeyse, yükümlülüklerini sağlamış ise yaşanan olumsuzluğun tüm tazmini, söz konusu işverene mal edilmemelidir. Edildiği takdirde yine bir adaletsizlik durumu gündeme gelecek ve hakkaniyete açıkça aykırı bir durum ortaya çıkacaktır.

Sonuç olarak; Türk Hukuk Sistemimizde işverenin iş kazasındaki sorumluluğunda kusur prensibi esas alınmıştır. Ancak az önce değindiğimiz üzere her geçen gün sanayileşen ve gelişen çalışma hayatındaki meydana gelebilecek olan kazaların tazmini oldukça güç olabilmektedir. Bu nedenle de tazmin konusunda yetersiz kalılabilmektedir. İşverenin ne suretle olursa olsun tamamen başvuru makamı olması da başka bir adaletsizliğe yol açmaktadır. Söz konusu adaletsizliğin asıl sebebi ise sigortalı adına prim ödenmesine rağmen tüm zararı karşılamayan, tazmin konusunda eksik kalan, üzerine düşen yükümlülüklerini tam olarak yerine getiremeyen Sosyal Güvenlik Kurumu'dur. Kusursuz olunsu dahi zararın tazmin sorumluluğu işverende değil, kurumun üzerinde olmalıdır. Ayrıca SSGSSK md.21'e göre işveren, kuruma karşı olan sorumluluklarını yerine getirmediği takdirde kurumun rücu hakkının da saklı olduğu belirtilmiştir. Yani kurumca sigortalıya sağlanan maddi yardımlar tutarınca işverenden geri alınacaktır. Bu nedenle de işverenin bu noktadaki kusurundan kaynaklı sorumluluğu gündeme gelecektir. Tabi bu durum esasında ayrı bir durum ve olgudur. Ancak yaşanan iş kazaları neticesinde işverenin hangi sorumluluk esasına göre karar verildiğine dair Yüksek Mahkemece tek bir yönde görüş bulunmamaktadır. Genelde kusur sorumluluğunun kabul edildiği görülmekte, kusursuz sorumluluğun söz konusu olduğu kararların da mevcut olduğu gözlenmektedir. Bu durumun asıl sebebi ise iş kazasında işverenin sorumluluğunun nasıl ve ne açıdan kabul edilmesi gerektiği konusunun yasal bir zemine oturtulmamış olmasıdır.

2.3. İşverenin Sorumluluktan Kurtulması Durumu

İş kazası yaşanması halinde işverenin sorumluluğu oluşan zarar ile hukuka aykırı eylem arasındaki nedensellik bağının kesilmesiyle ortadan kalkar. Herhangi bir olay neticesinde zarar ya da kazanın meydana gelmesine sebep olabilecek bir durumun

ortaya çıkması durumunda, zarar oluşumu ikinci bir sebebe bağlı olarak da meydana gelebilir. Oluşan ikinci sebebin etkisi ilk sebebin etkisinden önce oluşursa nedensellik bağı kesilir.

Başka bir deyişle; söz konusu hukuka aykırı fiil sonucu oluşan zarar, henüz meydana gelmeden, bir diğer olay araya girer ve bahsi geçen zarar bu araya giren olaydan kaynaklı oluşursa nedensellik bağı kesilir.¹⁰⁸

İllyet bağının kesilmesiyle işverenin sorumluluğu ortadan kalkar. Bu durumda iş kazasının mağduru olan işçinin zararının tazmini tam anlamıyla karşılanmamaktadır; çünkü söz konusu durumun varlığında işçi sadece kurumdan tazminat alabilmektedir. Söz konusu tazminat da işçinin uğradığı zararı karşılamaya çoğu zaman yetmemektedir.

İşverenin iş kazasında sorumluluğunu ortadan kaldıran, illiyet bağı kesen durumları sıralamak gerekirse;

- Mücbir sebep,
- Üçüncü kişinin kusuru,
- Zarar görenin kusuru,

şeklinde sıralayabiliriz.

Sorumluluktan kurtulma sebepleri, kısaca zarar ile sorumluluk doğuran sebep arasındaki nedensellik bağının yok olması ya da neden-sonuç ilişkisinin uygun olmaması halinde mümkündür. Yani meydana gelen ikinci illiyet bağı, birinci illiyet bağı ortadan kaldırarak meydana gelen zararın asli kurucusu olmaktadır. Aslında meydana gelen ilk illiyet bağı, söz konusu zararı meydana getirmeye elverişli ve yeterlidir. Fakat somut olayda meydana gelen ikinci illiyet, söz konusu zararı doğrudan meydana getirdiği için birinci illiyet hukuki mahiyeti ve önemini tamamen kaybetmektedir. Söz konusu durum da sorumluluğun asli unsuru, illiyet (nedensellik) bağı yok ettiğinden herhangi bir sorumluluk durumu ortaya çıkmamaktadır.

2.3.1. Mücbir Sebep

İşverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran ilk ilke; mücbir sebeptir. Mücbir sebebi tanımlamak gerekirse: işverenin faaliyet ve işyeri dışında meydana gelen, daha

¹⁰⁸ GÜZEL, OKUR, CANİKLİOĞLU, *a.g.e.*, s. 351.

öncesinde tahmin edilmesi ya da karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydan kaynaklı işin yapılmasına mutlak bir engelin ortaya çıkması durumudur.

Mücbir sebebin meydana gelişini değerlendirecek olursak; belirli bir sebepler zincirinden bahsedemeyiz, lakin bu sebebin ortaya çıkışında rol alan her türlü etken, farklı hukuk normlarında farklı değerlendirmelere tabi tutabiliriz. Örneğin işletme kapsamında yapılan işin özünden kaynaklı yanıcı ve patlayıcı madde kullanımıyla alakalı bir patlama meydana geldiği takdirde mücbir sebepten bahsedilemezken; doğal afetlerden ya da savaştan kaynaklı işin yapılamaması veyahut kiralanan aracın kullanım dışı kalması mücbir sebep olarak nitelendirilebilmektedir.

Mücbir sebep ile “umulmayan hal” çoğu zaman birbirine karıştırılmaktadır. Bakıldığı zaman her iki kavram da tesadüfi bir biçimde meydana gelen olayları nitelermektedir. Ancak mücbir sebep, umulmayan hale nazaran daha büyük bir niceliğe sahiptir ve daha fazla bir yoğunluk arz eder. Yani mücbir sebep, umulmayan hale oranla daha büyük bir şiddete yani bir etkiye sahiptir. Ayrıca mücbir sebepte mutlak bir kaçınılmazlık durumu bulunmaktadır. Mücbir sebep ile umulmayan hal arasındaki nicelik farkından başka; mücbir sebep için işyeri ve faaliyetine tamamen yabancı dış bir olayın meydana gelmiş olması gerekirken, umulmayan hal işyeri içinde veya işyeri faaliyeti içerisinde bir olay da olabilmektedir. İki kavram arasında bahsi geçebilecek son fark ise; mücbir sebebin nedensellik bağı bir bütün olarak tümüyle kestiği yani daima illiyet bağıının kesilmesine sebep olduğu halde, umulmayan halin varlığı durumunda her zaman illiyet bağıının kesilmesinden söz edilememektedir. Umulmayan hal durumunda nedensellik bağı tamamen kesilemeyebilir ya da umulmayan hal, illiyet bağıını her zaman tek başına kesemeyebilir; o zaman umulmayan hal zararın oluşumuna sebep veren kısmi sebeplerden biri haline gelir. Oysaki mücbir sebebin varlığı halinde her daim aradaki nedensellik bağı tamamen ortadan kalkmaktadır.

Genel anlamda işverenin sorumluluğunun kalkmasına sebep olan, söz konusu olay neticesinde nedenselliğin kesilmesini sağlayan ve olayın mücbir sebep olarak nitelendirilmesi için bazı unsurların da varlığı gerekmektedir. Bu olgular ana hatlarıyla şu şekildedir;

- Meydana gelen mücbir sebep, söz konusu faaliyet gösteren işletmenin faaliyet alanı ya da sorumlu kişinin yetki alanı dışarısında kalan bir bölgede meydana gelmelidir.

- Mücbir sebebin meydana gelmesine sebep olan olaydan kaçınmak mümkün olmamalı ve olayın birdenbire meydana gelmesi gerekmektedir.¹⁰⁹

İşverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran ve nedensellik bağıını kesen mücbir sebep olarak arz edilen durumun sahip olması gereken bazı unsurlar vardır:

a) Olay Olgusu

Mücbir sebebe neden olan olay doğal, hukuki, beşeri veya sosyal bir olay olabilir. Deprem, yıldırım düşmesi, sel, fırtına, yer çökmesi vs. gibi olaylar tabii olaylardır. Genel grev sosyal bir olayken, ithal ve ihraç yasakları ise hukuki olaya örnek gösterilebilir. Savaş, ihtilal, isyan vs. gibi olaylar ise beşeri olaylardır.¹¹⁰

Mücbir sebep yalnızca bir olaydan ibaret olmak zorunda değildir; birden fazla olaylar grubu da mücbir sebebi oluşturabilmektedir.

İşverenin hukuki sorumluluğundan kurtulabilmek için mücbir sebebi ispat etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu olayın gerçekleşmesi ihtimalinin bulunması sorumluluktan kurtulması için yeterli değildir.¹¹¹

b) Öngörülemezlik Unsuru

Mücbir sebebin unsurlarından birisi de öngörülemezlik durumudur. Önceden tahmin edilemeyen, gerçekleşeceği öngörülemeyen olayın meydana gelmesinden sonra doğuracağı sonuçlar; mücbir sebep için önem teşkil etmektedir. Çünkü olayın kendisi bir anlam ifade etmeyecektir. Ayrıca meydana gelecek olayların bir kısmının önceden tahmin edilmesi, dolayısıyla öngörülmesi de mümkündür.

c) Kaçınılmazlık Unsuru

Kaçınılmazlık unsuru, mücbir sebep denilince akla ilk gelen olgudur. Mücbir sebep, sorumlu kişinin elinde olmadan ve irade dışı her kesimi etkileyerek genel

¹⁰⁹ EREN, *a.g.e.*, s. 421.

¹¹⁰ EREN, *a.g.e.*, s. 626.

¹¹¹ AKINTÜRK, Turgut, *Satım Akdinde Hasarın İntikali*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1966, s. 54.

kuralların tamamen ihlaline sebep olarak gerçekleşen ve istemsizce sonuç doğuran olaylar zinciri olarak nitelendirilmiştir.¹¹²

Kaçınılmazlık, mücbir sebep olgusunun en asli unsurudur. Temelini oluşturmaktadır. Aslında kaçınılmazlık unsurunu, önlenmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olay şeklinde betimlemek yerinde olacaktır. Bu olgunun temelinde sorumlu kişi veya kişilerin tüm önlem ve tedbirleri eksiksiz yerine getirmesine rağmen meydana gelen olayın sonucunu değiştirememesi yatmaktadır.

İşveren açısından kaçınılmazlık unsuruna bakıldığı zaman üzerine düşen bütün önlem ve yükümlülükleri almasına rağmen söz konusu olay neticesinde mücbir sebebin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu duruma ise hakkaniyetli bir şekilde yaklaşılması gerekmektedir. Bu nedenle de olayın objektif bir biçimde günümüz şartlarına uyarlanarak yorumlanması gerekmektedir.

d) Haricilik Unsuru

Haricilik unsuru, genel manada meydana gelen olayın görülen işin faaliyet alanı dışında gerçekleşmesini ifade etmektedir. Ancak bu faaliyet alanı ile birlikte işletme kavramı da geniş anlamda yorumlanmalıdır. Görülen işe bağımlı olarak o işin faaliyet alanında gerçekleşen olay ve kazalar işverenin sorumluluğunda kabul edilir. Fakat dışarıdan aniden gelen ve işverenin faaliyet alanı dışında kalan kazalar ise haricilik unsurunu oluşturmaktadır. Bu ilke çerçevesinde mücbir sebep kavramı yorumlanmalıdır.

e) Borca Aykırılık Durumu

Meydana gelen olayın mücbir sebep neticesinde gerçekleştiğini varsaymak için; işverenin asli borcu olan özen borcunu yerine getirememiş olması gerekmekte ve bu borcunu yerine getirememiş olmasına yine söz konusu bir mücbir sebep neden olmalıdır. Söz konusu şartların ve olgunun varlığı halinde mücbir sebepten bahsedebilmekteyiz.

¹¹² TANDOĞAN, Haluk, *a.g.e.*, s. 462.

Herhangi bir olayı kaçınılmaz olarak nitelendirebilmek için hukuk kurallarının ya da söz konusu sözleşmeden kaynaklanan bir borca aykırı davranışın varlığı gerekmektedir.¹¹³

f) İlliyet Bağı

İlliyet bağı genel anlamda meydana gelen olayın uygun sebebi, nedeni olarak tanımlanmaktadır. Mücbir sebep kapsamında düşünmek gerekirse; söz konusu olay, borca aykırılığın ya da davranış kuralına uygunluğun sebebi ise illiyet bağının mevcut olduğu kabul edilir. Özetle; özen borcunun yerine getirilmemesi sonucunda meydana gelen kaza ile arasındaki uygun sebep mevcut olmalıdır. Mücbir sebep varlığında ise meydana gelen kaza ile olay arasında uygun bir bağ yani nedensellik bulunmadığından, illiyet bağı kesilecektir ve işverenin sorumluluğu ortadan kalkacaktır.

Örnek olarak düşünmek gerekirse; işyerindeki tüm önlem ve tedbirleri almış bir işverenin, işçisinin başına yıldırım düşmesi sonucu vefat etmesinde uygun bir bağ bulunmamaktadır. Söz konusu olay işverenin tamamen dışında gerçekleşmiş, kendi kusurundan kaynaklanan bir durum değildir. Ölüm ile işverenin bir ilişkisi bulunmamaktadır. Haricen gerçekleşen afet olan yıldırım düşmesi sonucunda işçi, yaşamını kaybetmiştir.

2.3.2. Zarar Gören Kişinin Kusurunun Bulunması Hali

İş kazası halinde işverenin sorumluluğunu etkileyen daha doğrusu ortadan kaldıran bir diğer durum ise zarar gören kişinin taşıdığı kusur durumudur. İşverenin ne olursa olsun her halde sorumluluğunun bulunması oldukça adaletsiz olacaktır. Söz konusu durum neticesinde; işçinin, özellikle iş güvenliği önlem ve tedbirlerini hiçe sayarak, kendisini bilerek tehlikeye attığı bir durum ile karşılaşılması halinde ya da işçinin pervasızca bir davranışı neticesinde yine olumsuz sonuçlar ile karşılaşıldığında, işverenin sorumlu tutulması oldukça adaletsiz olacaktır. Bu nedenle söz konusu durumların varlığı halinde zarar gören kişinin bir diğer açıdan, yani işçinin kusurlu olması halinde işverenin sorumluluğunun ortadan kalkması oldukça yerinde bir uygulamadır. Herhangi bir olumsuzluğun yaşanmaması adına söz konusu olgu ile her

¹¹³ GÜNEREN, Ali, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s. 470.

iki tarafa da bazı yükümlülükler yüklenmiştir. Böyle bir durumda ise nedenselliğin ortadan kalkarak, sorumluluğun doğrudan işçi kaynaklı olduğu saptanmaktadır.

Zarar gören kişinin, kusuru sebebiyle söz konusu illiyet bağının kesilebilmesi için, yaptığı davranışın veya kusurunun, zararlı neticeyi meydana getirmeye uygun, yani elverişli olması gerekir. Bireyin, söz konusu kusurlu davranışı, yoğunluğu açısından söz konusu zarara uygun olmalıdır. Temelinde; işverenin kusursuz sorumluluğunu meydana getiren olay, her şeyden önce zarar ile uygun bir bağ ilişkisi içerisinde olmalıdır. Diğer yandan; zarar görene yükletilebilecek kusurlu bir davranış, esasında; işverenin sorumluluğunun bulunduğu ve uygun illiyet bağının da mevcut olduğu bir diğer olayı arka plana itmiş olacaktır. Zarar görenin kusurlu davranışı da meydana gelen zararın uygun sebebi olmalı aynı zamanda da işverenin sorumlu olduğu olayı da arka plana göndermelidir. İşin esasında; bağımsız olan ikincil uygun sebep, ilk uygun sebebi keserek, kusur durumuna göre işvereni sorumluluktan kurtarmaktadır.

Zarar görenin, bir diğer açıdan işçinin kusuru; illiyet bağının kesilmesine neden olmamış fakat zararlı sonucun meydana gelmesine katkıda bulunmuş ise; o halde ortak (müşterek) illiyet ve müterafik kusur durumu gündeme gelecektir. Söz konusu durumun varlığında sorumluluktan tamamıyla kurtulmak mümkün olmayacaktır. Fakat zararın ödenmesinde yani tazminatta bir indirim durumu gündeme gelecektir.¹¹⁴

Ortak illiyet durumu gündeme geldiğinde; tazminat alacaklısı, yani işçinin aleyhine bir durumun oluşması kuvvetle muhtemeldir. İşçiye nazaran her açıdan daha güçlü tarafta bulunan işverenin, söz konusu durumun yaşanması halinde kusur oranını olabildiğince adaletsiz bir biçimde işçi aleyhine göstermeye çalışacağı açıktır. Ortaya çıkabilecek muhtemel bir maliyet, hiç şüphesiz ki işveren tarafı rahatsız edecektir. Bu nedenle de işveren kusur sorumluluğundan olabildiğince kurtulmaya çalışacaktır. Ne olursa olsun, söz konusu uygulamanın hakkaniyete uygun ve daha adaletli olduğu düşüncesindeyiz. Sadece farklı açılardan bakıldığında da; adaletli ve hassas bir kusur dağılımının yapılmasının oldukça önem arz ettiği gözlemlenmektedir.

İş kazasının meydana gelmesi halinde; işçinin ağır bir kusuru var ise illiyet bağı kesilmektedir. İşçi, işyerinde intihar ederse; olay SGK açısından bir iş kazası olarak nitelendirilecektir. Çünkü meydana gelen kaza; salt işyerinde meydana geldiği için söz konusu durumun niteliği, iş kazasıdır. Fakat bu durum, işverenin sorumluluğunun ortadan kalkmasına neden olabilmektedir. Ancak somut olay incelenerek, işçinin ağır

¹¹⁴ EREN, *a.g.e.*, s. 198.

kusurunun bulunup bulunmaması durumuna göre değişiklik gösterebilecektir. İşçinin zarara neden olan olaydaki kusurlu davranışı; illiyet bağıını kesebilecek yoğunlukta ise işveren sorumluluktan kurtulacaktır. Fakat uygun illiyet bağıını kesebilecek yoğunlukta bulunmayan davranışı ise sadece işverence ödenecek tazminatta bir kısım indirimine sebep olacaktır. Bu nedenle söz konusu kusur dağılımının oldukça adaletli ve hakkaniyete uygun yapılması gerekmektedir. Kusur dağılımı yapacak kişinin iyiniyet kuralları çerçevesinde hareket etmesinden ziyade, yargı organlarınca daha farklı denetim mekanizmasınca denetlenmesi daha yerinde olacaktır.

Sonuç olarak; zarar görenin yani işçinin kusuru, genel manada teknik bir kusur değildir. Çünkü teknik anlamda kusur; herhangi bir şahsın bir diğer kişiye zarar veren ve hukuk kurallarınca da kınanmasına sebep olan davranışdır. Ancak, zarar görenin kusuru denildiğinde, söz konusu zarar; zarar görenin bizzat kendisine gelmektedir.¹¹⁵ Bu nedenle de söz konusu durumun temelinde bir çelişkili durum yatmaktadır.

Zarar görenin kusurunun, sorumluluktan kurtulmaya sebep olmasının temelinde ahlaki değerler ile birlikte objektif iyi niyet kuralları yatmaktadır. Bu mantığa göre; bir kimse kendi kusuru sebebiyle kendisinin aleyhine sonuç doğuran bir zararı başka bir kimseye yükleyemez ve söz konusu zararın tazminini de bir başka kimseden isteyemez.¹¹⁶

Zarar görenin kusurunda iki farklı olgu yatmaktadır. Bunlar; kast ve ihmal kavramlarıdır.¹¹⁷ Kastın temelinde hukuka aykırı ve zararlı sonucun iradeyle bilerek gerçekleşmesini istemek yatmaktadır. Bu nedenle irade, hukuka aykırı sonuca yönelmiş ve hukuka aykırı zararlı sonuç da aynı şekilde istenmektedir. Örneğin; bir inşaat işçisi intihar amacıyla inşaatın en tepesinden kendisini boşluğa bırakıp düşüp, ölmüşse burada kast vardır.

Zarar görenin kusurunun ikinci durumu ise ihmaldir. İhmal; zararlı sonuç istenilmemesine rağmen, gereken özen, tedbir ve dikkat gösterilmediği için kazanın meydana gelmesine sebep olan olgudur. Buradaki gereken özen, tedbir ve dikkat durumu her olayın niteliğine göre değişkenlik göstereceğinden her somut olayın kendi içerisinde yorumlanması daha yerinde olacaktır. Olağan hayat akışına uygun ve her makul insanın yapması ve yerine getirmesi gereken davranışları yerine getirmeyen bir birey için bu durum söz konusu olacaktır. Olayın niteliğindeki durum ile şartların veya

¹¹⁵ TUNÇOMAĞ, *a.g.e.*, s. 313.

¹¹⁶ TANDOĞAN, *a.g.e.*, s. 329.

¹¹⁷ SERATLI, G. Burcu, *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2003, s. 36.

sözleşmenin taraflara yüklemiş olduğu tedbir alma ödevlerine karşı bir aldırılmazlık, vurdumduymazlık ağır kusur olarak nitelendirilmez. Öte yandan dikkatli ve tedbirli bireylerin göstereceği önemin yeterince gösterilmemiş olmasından kaynaklanan zararda ise hafif ihmal söz konusu olacaktır.¹¹⁸

Ağır kusur ile hafif kusur arasında sadece nicelik yönünden farklılık bulunmaktadır. Sadece zarar görenin ağır kusurlu olması durumunda, işverenin sorumluluğunun olmaması gibi bir durum söz konusu değildir. Zarar gören, hafif kusurlu bulunur ise de illiyet bağı kesilebilir. Tabi bu durum istisnai hallerde meydana gelebilmektedir. Genel olarak illiyet bağını; ağır kusurlu bir davranış kesebilmektedir. İşçi-işveren ilişkisi bakımından bakıldığında ise işyerinde büyük bir tehlike söz konusuysa, sorumluluktan kurtulmak için mutlaka zarar görenin ağır kusur gerekmektedir. Motorlu taşıma araçları açısından da durum bu şekilde olmaktadır.¹¹⁹

Yargıtay'ın bir kararında; “...davacı işçi, davalı işverenin işyerinde çalışmakta iken meydana gelen ve sağ bacağından yaralanması neticesinde %40 oranında kayba uğraması ile sonuçlanan iş kazasında, tam kusurlu olduğu tespit edildiği için işçi lehine manevi tazminata hükmedilmemiştir.”¹²⁰

Zarar gören işçinin kusurlu davranışı, illiyet bağını kesecek nicelikte ve yoğunlukta olmayabilir. Zararlı sonucun meydana gelmesine söz konusu kusurlu davranış bir nevi katkıda bulunur. Böyle bir durum söz konusu olduğunda da ortak illiyet ya da sebeplerin birleşmesinden bahsedilmektedir. Böyle bir durumda tazminattan indirim yapılması sonucu meydana gelebilmektedir. Ancak söz konusu Yargıtay kararındaki gibi manevi zarar talebinin; işçinin tam kusurlu olması sebebiyle tümünden reddedilmesi hakkaniyete aykırılık teşkil etmektedir.

Ancak Yargıtay, işverenin sorumluluğu açısından kusursuz sorumluluk prensibini kabul etmektedir. Her ne kadar çelişkili kararları da bulunsa da genel manada mantık ve kusur esasındaki kararları bu yöndedir.

2.3.3. Üçüncü Kişinin Kusurlu Olması Hali

Üçüncü şahsın kusurlu olması durumunda işveren; iş kazasındaki sorumluluğundan kurtulabilmektedir. Üçüncü şahsın kusurlu olması durumunun niceliği tabii ki somut olaya göre değişecektir. Bu nedenle her olaya göre farklı kusur oranı

¹¹⁸ TUNÇOMAĞ, *a.g.e.*, s. 351.

¹¹⁹ EREN, *a.g.e.*, s. 112.

¹²⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11.3.1983 T., 27092/3823 K..

oluşacağından işverenin sorumlu olup olmaması durumu da değişkenlik gösterebilecektir. Bu durumda üçüncü kişinin kusurlu davranışının yoğunluğu, en azından illiyet bağıını kesebilecek kadar olmalıdır.¹²¹ Bu durum gerçekleştiği takdirde işverenin, üçüncü kişinin kusuru sebebiyle sorumluluktan kurtulması durumu gündeme gelebilecektir. Söz konusu durumun varlığında illiyet bağı kesileceği için işverenin sorumluluğunda da mutlak bir değişiklik söz konusu olacaktır.

Söz konusu durumdaki üçüncü kişi; işçiye, işverene ya da çalışana herhangi bir yakınlığı bulunmayan bir kişi olabilmektedir. Aynı zamanda söz konusu kaza, zarar gören işçi ile aynı işyerinde ve aynı işverenin sorumluluğunda iş gören bir işçinin eylemi neticesinde de meydana gelebilmektedir. Bu durumda da üçüncü kişinin kusurlu davranışı sebebiyle söz konusu zararın oluştuğundan söz edilebilir.

Ancak üçüncü kişinin kusurlu davranışı neticesinde nedenselliğin ortadan kalkması için söz konusu davranışı gerçekleştiren bireyin temyiz kudretine (ayırt etme gücüne) sahip olması gerekmektedir. Yani fiil ehliyetine sahip olmayan bir bireyin verdiği zarar neticesinde nedenselliğin ortadan kalktığından bahsedemeyiz. Tek istisnası ise temyiz kudreti bulunmayan bireyin, işverenden maddi olarak daha güçlü durumda olması halidir.¹²²

Temyiz kudretine sahip olmayan bir bireyin fiil ehliyeti de bulunmamaktadır. Bu nedenle zaten verdiği zarar ile sorumlu tutulması, hukuka aykırıdır. Aslında bu noktada, işveren, temyiz kudretine sahip olmayan bireyin, çalışanlara verebileceği zararı önleme noktasında iş güvenliği açısından tedbir almakla yükümlüdür.¹²³ Olaya bu açıdan da bakıldığında işverenin söz konusu tehlikeyi önleme noktasında bazı yükümlülükleri bulunmaktadır.

Fakat genel açıdan bakıldığında; üçüncü şahsın kusurlu davranışından dolayı işverenin iş kazasındaki sorumluluğundan kurtulması için kusurun belirli bir yoğunlukta olması gerekmektedir. Üçüncü kişinin kusurlu davranışının, işletmenin potansiyel tehlikesini açacak boyutta olması gerekmektedir. Yani, üçüncü şahsın kusurlu davranışındaki kusurunun belirli bir yoğunlukta olması halinde, zararlı sonucun sebebi olarak görünen işyeri tehlikesi ikinci plana itilmiş olacaktır. Bu durumda işyeri tehlikesi, başlı başına uygun illiyet olma durumunu kaybetmiş olacaktır. Üçüncü şahsın

¹²¹ SERATLI, G. Burcu, *4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara, 2002, s. 28.

¹²² EREN, *a.g.e.*, s. 119.

¹²³ EREN, *a.g.e.*, s. 120.

kusuru, meydana gelen zararlı sonucun tek asli unsuru ve sebebi olarak gösterilmiş olmalıdır.¹²⁴

Yargıtay da, iş kazasına ilişkin söz konusu tehlike sorumluluğunda, üçüncü kişinin ağır kusurunun, illiyet bağıni keseceği yönünde hüküm kurmuştur. Bir kararında; *“Kusuru bulunmadığı gibi bütün yükümlülüklerini harfiyen yerine getirmiş bir işvereni, işyeri veya işletmesi ile herhangi bir ilgisi bulunmayan üçüncü kişinin fiilinden uzaklaşarak, bir mücbir sebepten kaynaklı kusurlu bulmak, hakkaniyet duygularını incitecektir.”*¹²⁵ Üçüncü kişinin fiilinden kaynaklı zarar meydana gelmesi halinde kusuru bulunmayan işvereni kusurlu bulmanın hakkaniyete ters düşeceği yönünde açıklamada bulunmuştur.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de bir kararında; *“İşverenin, işçilerin işyerine ulaşımı amacıyla taşıdığı araca; ters yönden gelen başka bir aracın %100 kusurlu bir şekilde çarpması sonucu, söz konusu kaza gerçekleşmiştir. Bu kaza sonucunda; miras bırakan işçinin vefat etmesi üzerine, mirasçıları, tazminat talepli dava açmışlardır. Yargıtay; söz konusu kazanın, üçüncü kişinin kusuru neticesinde meydana geldiğini, bu sebeple illiyet bağıının kesildiğini, işverenin kazadan sorumlu tutulmasının mümkün olmayacağı”* yönünde hüküm kurmuştur.¹²⁶

Bazı hallerde, üçüncü şahsın kusurlu davranışı, illiyet bağıni kesebilecek nicelikte olmayabilir. Sadece zararlı sonucun ortaya çıkması açısından ortak neden-sebebe niteliğinde olabilmektedir. Bu durumda işveren ile birlikte üçüncü şahıs, zarar gören kişiye karşı müteselsil sorumluluk altında olmaktadır. Üçüncü kişi ve işverenin burada ortak illiyeti söz konusu olacaktır. Fakat üçüncü kişinin kusurlu davranışının varlığı, işverenin zarar gören işçiye ya da destekten yoksun kalanlara ödemesi gereken tazminat tutarında bir indirim sebebe olmaz. Eğer işveren tazminatın tamamını öder ise, kusuru oranında bu tutarı üçüncü şahsa rücu edebilir.¹²⁷

2.4. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Sonuçları

2.4.1. Genel Anlamdaki Sonuçlar ve Sağlanan Yardımlar

İşverenin, iş kazasında sorumluluğunun doğması için olayla bağıının kurulması zaruridir. İşyerine özgü tehlike ile meydana gelen kaza arasında uygun illiyet bağı

¹²⁴ EREN, *a.g.e.*, s. 121.

¹²⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 28.04.1987 T., 1986/9-111 E., 1988/303 K.

¹²⁶ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 16.05.1996 T., 1996/3113 E., 1996/2377 K.

¹²⁷ EREN, *a.g.e.*, s. 123.

mevcut olmalıdır, aksi halde işverenin sorumluluğundan bahsedilemez. Yani kaza, işçinin görmekte olduğu iş ile alakalı ise işverenin sorumluluğu söz konusu olabilir.

Hukukumuzda esas olan kusur sorumluluğu iken, kusursuz sorumluluk istisna olup kanunla açıkça belirtilmesi gerektiğinden; Oğuzman, Üçışık, Atabek, Tekinay, Süzek ve bazı yazarlar, işçinin zararının sosyal sigortalar tarafından karşılanmayan kısmından dolayı işverenin sorumluluğunun, bir kusur sorumluluğu olduğu görüşündedirler.

Yargıtay'ın verdiği kararlara da farklı görüşler etki etmiştir. Nitekim önceki kararlarında kusur sorumluluğu ilkesi benimsenmekte ve haksız fiil hükümlerine dayandırılmakta iken sonradan akdi sorumluluk ilkesi benimsenmiştir. Ancak artan sanayileşme ve birçok teknik araçların işyerlerinde kullanımının artmasıyla birlikte önüne geçilmesi güç tehlikeler ortaya çıkmıştır ve iş kazalarında büyük artış yaşanmasına neden olmuştur. Bu sebeple kusur sorumluluğu ilkesi yetersiz kalmış ve gelişimlerin etkisiyle akdi sorumluluk da yetersiz kaldığından Yargıtay da sorumluluk kaynağının “Tehlike Esasına Dayanan Kusursuz Sorumluluk” olduğunu benimseyerek kararlar vermeye başlamıştır. Genel olarak Yargıtay, işvereni, koruma ve gözetme borcuna uymayıp, zarara sebep olan kazaya kendi kusuruyla neden olması halinde kusur sorumluluğu gereği; koruma ve gözetme borcuna aykırılık olmadığı halde gerçekleşen zararlardan ise tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk gereği sorumlu tutmaktadır. Ancak kusursuz sorumlulukta da işverenin sorumlu tutulabilmesi için illiyet bağının kurulmasının zorunlu olduğunu kararlarında belirtmiştir. Yargıtay, kusursuz sorumluluk ilkesi benimsemekle birlikte işverenin ödeyeceği tazminatın hesaplanmasında kusuru bulunmadığı durumlarda hakkaniyet gereği bir miktar indirimle gidilmesi görüşündedir. Özetle; Yargıtay'ın benimsediği görüşe göre iş kazalarında esas olan işverenin, kazaya uğrayan işçinin kendi kusuru dışındaki zararlardan sorumlu olmasıdır.

İşverenin, bir iş kazası gerçekleştiğinde oluşan sorumluluğu; “Kusursuz Sorumluluk” ilkesine dayanmaktadır. Ancak bahsedilen bu sorumluluk sınırsız bir sorumluluk değildir. Kanun koyucu iki noktada işverenin sorumluluğuna sınırlama getirmiştir. Bunlardan ilki; zarara uğrayan işçi, kendi kusuru kadar olan zarar kısmını veya kendi tutumu yüzünden artan zararlarını işverenden talep edemeyecektir. Bir diğer sınırlama ise işçinin zararı SGK tarafından karşılanırsa uğradığı zarar giderilmiş olacağından işverenden bir talepte bulunamayacaktır.

Kusursuz sorumluluğun bahsi geçtiği durumlarda kişi kusuru bulunmasa bile oluşan zararı tazmin ile yükümlüdür. İşverenin de kusursuz sorumluluğunun doğması

için; sorumluluğun bağlandığı davranış ile oluşan zarar arasında uygun illiyet bağı kurulabilmelidir. Kusurun bulunmadığı ya da ispat edilemediği durumlarda işverenin zarardan kusursuz sorumluluğu hakkaniyete aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilse de Yargıtay tarafından verilen birçok kararda iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğu bir tehlike sorumluluğu olarak kabul görmektedir.

Nitekim Yüksek Mahkemenin verdiği bir kararda saptaması şu şekildedir; “...somut olayda, zararı doğuran olay, işverenin işinin görüldüğü, işverenin emir ve talimatı dahilinde hareket edildiği sırada beklenmeyen nedenler sonucu meydana geldiğinden, nedensellik bağı çerçevesinde işverenin malvarlığına risk yükleyen tehlike esasına dayanan sorumluluk hükümlerine göre davalı işverenin sorumlu tutulması gerekir.”¹²⁸ Bir diğer kararına göre ise de; “Davacı, iş kazası sonucu malûliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Kusur raporu, kusurun oranı ve aidiyetini hiçbir duraksama ve kuşkuyla yer vermeyecek biçimde düzenlenmeli, olayın oluş şekli itibari ile işverenin risk nazariyesine göre sorumluluğu veya kötü tesadüf ve kaçınılmazlık gibi etkenlerin bulunması halinde bunları da nazara alır nitelikte olmalıdır.”¹²⁹ Bu yönde açıklamada bulunarak kusur raporunun, sorumluluğun oluşmasındaki etkenler göz önünde bulundurularak düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Kaza, işçinin görmekte olduğu iş ile alakalı ise işverenin sorumluluğu söz konusu olabileceğinden; illiyet bağı bulunmuyorsa veya illiyet bağını kesen durumlardan biri mevcut ise işverenin sorumluluğundan söz edilemeyecektir. Yani; oluşan zarar ile işçinin görmekte olduğu iş ile işyerinin işletilmesi ya da işletilmesinden kaynaklanan tehlikeler arasında illiyet bağı bulunmuyorsa veya illiyet bağını kesen; mücbir sebep, zarar görenin kusuru, üçüncü kişinin kusuru gibi durumlardan biri bulunuyorsa işverenin sorumluluğu ortadan kalkacaktır.

İşveren, kanunların ve hizmet sözleşmelerinin kendisine yüklediği borçları kasten ya da ihmalen yerine getirmemesi halinde, verilen yükümlülüklerle aykırı davrandığından kusurlu kılınır ve tazminat ödeme yükümlülüğü altına girer. İşverenin yükümlülükleri olan gözetme ve koruma borcu ile iş güvenliği tedbirlerini alma borcuna aykırı davranması halinde, işçinin bedensel bütünlüğünün uğradığı cismani zararlar ile ölümü durumunda işçinin yakınlarına destekten yoksun kalmadan dolayı uğradıkları zararların tazmininden, işveren sorumludur. Cismani zarar yalnızca bedeni zararlar

¹²⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 12.11.2003, 2003/21-673 E., 2003/641 K.

¹²⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 18.04.2005/120 E., 2005/3876 K.

olmayıp; bedeni ve ruhi zararlardır. Ölüm olayı ise cismani zararın sebep olduğu bir sonuçtur.

İşverenin, genel yükümlülükleri bağlamında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi çerçevesinde;

“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.*
- c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.*
- ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.*
- d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.”*

hükmü yer almaktadır. Bu anılan hükümle işverenin işçiyi gözetme borcunun sonucu olan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunlu hale getirilmiştir. Kanunumuz işverenin gerekli önlemleri almasını, işçinin ise alınan önlemlere uymasını emretmiştir. İşverenin gözetme borcuna aykırı davranışı sonucu zarara uğrayan işçi ya da hak sahibi olan yakınları, uğradıkları zararların tazminini işverenden isteyebilir. İşveren gözetme borcuna aykırı davranması halinde, işçinin sakatlanması ya da meslek hastalığına uğraması durumunda işçiye; işçinin ölümü halinde ise yakınlarına yoksun kaldıkları destekten kaynaklı tazminat ödemek zorundadır. İş kazası geçiren işçinin sigortalı olması durumunda, gerekli sağlık yardımlarında bulunulur ve duruma göre geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanır.

İş kazası geçiren işçiye sağlanan sağlık hizmetleri ve parasal yardımların büyük bir kısmı işçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumu tarafından yapılmaktadır. Ancak kurumdan sağlanan yardımlar belli bir sınırı aşmamak kaidesiyle karşılanmaktadır. Böyle durumlarda uğranılan zararın tamamı giderilememekte ve işçinin mağduriyeti artmaktadır. Bu durumda işverenden tazmin hakkı devreye

girmektedir. Söz konusu durumun varlığı, her yönden işverene nazaran daha güçsüz durumdaki işçinin lehine olmaktadır. İşçi, söz konusu kazanın gerçekleşmesi neticesinde her yönden ciddi bir zarara uğrayacaktır. Bu nedenle işçinin lehine getirilen bu uygulama hakkaniyete de uygun olmaktadır.

2.4.2. Tazminat Boyutu

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarara uğrayan işçi, uğradığı kazanç kayıplarına yönelik ya da ruhen veya bedenen uğradığı maddi ve manevi zararlar için; iş kazası sonucu ölen işçinin ailesinin uğradığı manevi zararlar ve desteğinden yoksun kalan yakınlarının da ölüm nedeniyle uğradıkları zararlar için işverenden tazminat talep hakları vardır.

İş kazası neticesinde işçinin uğradığı zararlardan şartlar uygunsa, yani kaza geçiren işçi sigortalıysa işveren ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu da sorumludur. Kuruma başvurmak işçinin daha çabuk para alabilmesini ve tedavi masraflarını karşılayabilmesini sağlar. İşçi henüz kuruma başvurmamışsa kendisine süre tanınır. Kurum tarafından zararın karşılanmayan kısmı için işverene başvurulabilir. Ama işçi doğrudan işverene de başvurup dava açabilir.

İş kazası sebebiyle uğranılan zararların giderilmesine yönelik olan tazminatlar, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan kısmın tazmini amacıyla ödenmektedir. Gözetme borcuna aykırı davranan işveren, iş kazası sonucu zarara uğrayan işçinin uğradığı zararların sigorta giderleriyle karşılanmayan kısmını ödemekle yükümlü olacaktır. Yani işçiye çift ödeme yapılmayacaktır. Fakat Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde karşılanmayan zarar işverenden talep edilebilecektir. İşçinin söz konusu iş kazasında kusuru olduğu takdirde ödenecek meblağdan bu kusur oranında hakim tarafından takdir edilecek bir miktar indirim yapılabilecektir.

Nitekim Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir kararda; “...iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde oluşan zararın giderilmesi istemine ilişkin olarak açılan tazminat davaları, nitelikçe sigortaca karşılanmayan zararın giderilmesi istemini amaçlamaktadır. Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında zarar hesabının, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bağlanan gelirin hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan artışlar da nazara alınarak hesaplanan tüm peşin sermaye değeri düşülmek suretiyle yapılması gerektiğinin kabulü gerekmektedir. Aksi takdirde Borçlar Kanunu'nun genel ilkelerine ve özellikle 506 sayılı Yasa'nın 19. 23. ve 24. maddelerine ters düşülmüş

olacak, zarardan bağlanan gelirin hüküm tarihine en yakın tarihteki artışlar nazara alınarak hesaplanan peşin sermaye değeri düşülmediği takdirde sigortalı veya hak sahipleri aynı zarar için hem işverenden tazminatın tümünü almak hem de kurumdan gelir almak yoluyla bağlanan gelirlerin ilk peşin değeri ile hüküm tarihine kadar yapılan artışları da kapsayan en son peşin değer arasındaki fark yönünden mükerrer yararlanma durumuna gelecektir. İşte buna engel olmak için hüküm tarihine en yakın tarihteki artışlar gözetilerek hesaplanan peşin sermaye değerinin düşülmesi zorunludur.”¹³⁰ şeklinde bir saptama yapmış olup iş kazalarında uğranılan zararların tazmininin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan kısmı için ödetilmesi esasına dayandığını, işçiye hem kurum hem de işveren tarafından aynı zarar için ödeme yapılmayacağını belirtmektedir. Bu şekilde aynı olgudan kaynaklı mükerrer ödemenin önlenmesi amaçlanmıştır.

İş kazaları sonucu verilecek tazminatlar kazanın sebep olduğu sonuca göre değişmektedir. Bu bağlamda tazminatlar “Maddi Tazminat” ve “Manevi Tazminat” olarak ayrılmaktadır. Maddi tazminatın alt başlığında ise “İşgöremezlik Tazminatı” ve “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı” şeklinde iki grup şeklinde değerlendirilecektir.

2.4.2.1. Maddi Tazminat

İş kazası sonucunda zarar gören işçi, ruhen veya bedenen uğradığı zararlar için işveren aleyhine maddi tazminat davası açma hakkına sahiptir. İşverenin işçiye koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışları sonucunda iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle zarar gören işçi, yalnızca uğradığı cismani zararlar ile tedavi giderlerinin karşılanmasını değil; ayrıca ileride iktisaden karşılaşılabileceği, mağduriyetinden kaynaklı doğabilecek zararlarını da talep etme hakkına sahiptir.

Tazminat, işçinin uğradığı zarara karşılık bir müeyyide bir yaptırım olarak tanımlanmaktadır. İşçinin uğradığı maddi zararın tazmini maksadıyla, söz konusu zararın sorumlusu tarafından ifa edilmesi gereken ve parasal değeri olan bir edimdir. Maddi tazminat ile maddi zararın giderilmesi ve zarar görenin ekonomik durumunun eski haline getirilmesi amaçlanır. Tazminat tutarı belirlenirken gerçekleşen zarar, tazminat miktarının en üst sınırını oluşturur ve iş kazası sonucu zarar gören işçinin gerçek zararı esas alınır. İşverenin ödemekle yükümlü olduğu tazminat işçinin malvarlığında isteği dışında meydana gelen azalmayı ortadan giderme amacıyla sınırlı

¹³⁰ Yargıtay 21.Hukuk Dairesi 2008/10961 E. , 2008/13578 K.

olmalı; işçiyi zenginleştirecek miktarda olmamalıdır. Yani iş kazası gerçekleşme idi işçinin malvarlığı ne durumda olacaksa, ödenmesi gereken tazminat ile de aynı durum sağlanabilmelidir.

İşverenin gözetme borcuna aykırı davranışı sonucu zarara uğrayan işçi ya da hak sahibi olan yakınlarının uğradıkları zararların, bu zarara sebep olan işverenden belli bir miktar para alınarak zarar görenlere ödenmesi ile maddi tazminat adı altında iş kazasından doğan maddi zararların giderilmesi amaçlanır.

İş kazası neticesinde işçinin uğradığı zararlardan kaza geçiren işçi sigortalıysa işveren ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu da sorumlu olmaktadır. Öncelikle kuruma başvurmak işçinin daha hızlı para alabilmesini ve tedavi masraflarını karşılayabilmesini sağlar. İşçi henüz kuruma başvurmamışsa kendisine süre tanınır. Kurum tarafından zararın karşılanmayan kısmı için ise işverene başvurulabilir. Ama işçi dilerse doğrudan işverene de başvurup dava açabilir.

İş kazası sebebiyle uğranılan zararların giderilmesine yönelik tazminatlar, SGK tarafından karşılanmayan kısmın tazmini amacını taşımaktadır. Bu sebeple maddi tazminat davalarında kurumun müfettişleri aracılığıyla soruşturduğu olayda, olay mahallinin incelenmesi, ilgililerin ifadesinin alınması, işyeri kayıt ve belgelerinin incelenmesiyle denetim elemanları tarafından düzenlenen iş kazası raporları, SGK tarafından sağlanan yardımlar ve iş kazasına ilişkin Kurum nezdinde yapılan diğer işlemlere ilişkin dosya ve belgeler talep edilmektedir. Bu şekilde davaya bakan iş mahkemesince, iş kazası sebebiyle oluşan zararların giderilmesi davasında, SGK gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödetilmesine hükmedilmektedir. Kusur oranlarının belirlenmesinde ve işçinin iş gücü kaybının tespit edilmesinde müfettiş raporları önemli rol oynamaktadır. Burada esas amaç; uğranılan zararın, SGK tarafından karşılanmayan kısmının ödetilmesidir.

SGK yardımları ile zarar gören işçinin tam anlamıyla mağduriyeti giderilememekte, tüm zararı karşılanamamaktadır. Bu sebeple iş kazası sonucunda meslekte kazanma gücünü az ya da çok kaybeden işçinin kendisinin olayda tam kusurlu olması hali dışında uğradığı gerçek zararını işverenden talep etme hakkı bulunmaktadır.

İş kazası neticesinde talep edilebilen maddi tazminat kalemlerini sıralamak gerekirse;

- Tedavi giderleri,
- Kazanç kaybı,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar, şeklinde sıralanabilir.

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde, bedeni ve ruhi zararlara uğranılmasıyla beraber ekonomik zararların da mevzu bahis olması kaçınılmazdır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ortaya çıkabilecek zararları genel olarak şu şekilde sınıflandırabiliriz;¹³¹

a.- Ölüm

1.- Cenaze Giderleri

2.- Ölüm Hemen Gerçekleşmemişse Tedavi Giderleri ile Çalışma Gücünün Azalmasından ya da Yitirilmesinden Yahut Başka Birinin Bakımına İhtiyaç Duyulma

Halinin Ortaya Çıkmasından Doğan Kayıplar ve Kazanç Kayıpları ile Gider Artışları

3.- Ölenin Desteğinden Yoksun Kalan Kişilerin Bu Sebeple Uğradıkları Kayıplar

b.- Bedensel Zararlar-Bedenen ya da Ruhen Engelli Hale Gelme/Özre Uğrama

1.- Tedavi Giderleri/Gider Artışı

2.- Kazanç Kaybı

3.- Çalışma Gücünün Azalmasından ya da Yitirilmesinden Yahut Başka Birinin Bakımına Muhtaç Hale Gelmekten Doğan Kayıplar

4.- Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Kayıplar

İş kazası nedeniyle ortaya çıkabilecek zarar kalemleri, üstte belirtildiği şekilde sayılabilmektedir.

¹³¹ TOPALOĞLU, ÇINKI, *a.g.e.*, s. 225.

İş kazası sonucu uğranılan maddi tazminat ile ilgili zararların miktarının hesaplanmasında fiilin gerçekleştiği anın mı yoksa hüküm anının mı dikkate alınması gerektiği hususunda açık bir sonuç yoktur ama cismani zararların tazmini zararın, hüküm verilen tarihe göre hesaplanacağı belirtildiğinden; iş kazasından doğan maddi tazminatta da hüküm anı dikkate alınmalıdır.

Hüküm verilinceye kadar söz konusu olayla ilgili bütün olaylar ve deliller hakim tarafından değerlendirilmektedir. İşverence bildirim yapıldıktan sonra SGK müfettişlerinin yaptığı incelemelerin sonuçları, söz konusu kanaatin oluşması için önem arz etmektedir. Ayrıca araştırma sonucunda hakkaniyete ulaşabilmek için bilirkişi araştırması da bu süreçte talep edilebilmektedir. Hakim tüm değerlendirmelerin sonucunda işçinin uğradığı zararı tespit eder ve ödenmesi gereken tazminat miktarını belirler. İşverenin, zararı tazmin etme borcu, haksız fiilin gerçekleştiği anda doğduğu için iş kazaları sebebiyle tazminat davalarında olay tarihinden itibaren faiz yürütülebilmektedir. Faiz, talep edildiği takdirde hükmedilecektir ve başlangıç günü belirtilmemişse haksız fiilin gerçekleştiği andan başlayarak yürütülmelidir.¹³²

Maddi tazminatın miktarı belirlenirken, zararın meydana gelmesindeki etkenler araştırılır, işçinin uğramış olduğu zararda kusurunun bulunup bulunmadığı ve zarar sebebiyle menfaat elde edip etmediği de araştırılır. Tazminatın hesaplanmasında rol alan etkenlere tenkis (indirim) sebepleri denilmektedir. Bu sebepler de kendi arasında; zarar veren, zarar gören ve hal ve şartların icabı açısından üçe ayrılmaktadır. Hakim bu indirim sebeplerini de göz önünde bulundurarak tazminatın miktarını tayin eder. Örneğin; kusurun yoğunluğuna göre tazminat miktarını belli bir miktar indirebilir, nitekim kasten zarara sebep olan kimseyle, zarara ihmali sonucu sebebiyet veren kişinin ödeyeceği tazminatların aynı olması hakkaniyete uygun değildir. Mesela hafif kusur halinde, hakim zararın sadece bir kısmının tazminine karar verebilir.

Bir başka açıdan bakılacak olursa işçi, zarara uğradığı iş kazasında zararın oluşmaması ya da oluşmuşsa dahi artmaması için gerekli özeni göstermemiş veya zararın oluşmasına rıza göstermişse zararın kısmen veya tamamen işçinin üzerinde kalması görüşü bulunmaktadır. Ancak zarara uğrayan işçinin kusurunun tazminata etki edebilmesi için; işçinin rızasının hukuka aykırılığı kaldırmaması, zararın oluşmasında etkili olması ya da önceden meydana gelen zararın artmasına neden olması gerekir.¹³³

¹³² AKIN, *a.g.e.*, s. 145.

¹³³ KAPLAN, Emine Tuncay, *İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara, 1992, s. 123.

Mütefarık kusur bulunduğunda, yani işçinin de kazanın meydana gelmesinde kusuru olduğu durumlarda da; işçinin ağır kusuru bulunduğunda işverenin sorumluluğu ortadan kalkacakken, diğer hallerde işçinin kusuru oranında tazminatın indirilmesi gerekecektir. Kaçınılmazlık hali söz konusu olduğunda, yani tüm tedbirler alınıp gerekli özen gösterildiği halde kazanın önlenemediği hallerde ise işveren ya da işçinin kusuru bulunmasa da meydana gelen zarar paylaştırılmaktadır.

İş kazası sebebiyle bedeni zarar gören işçide oluşan maluliyet oranı, yani meslekte kazanma gücü kaybı, tazminat hesaplanırken dikkate alınmalı; işçinin kazadan önce tam çalışma ile kazandığı gelirle kaza sonrasında oluşan maluliyet oranına göre kazanabileceği gelir arasındaki fark belirlenerek uğradığı gelir kaybı tespit edilmelidir. Bu hususta işçinin ortalama yaşam süresi ve iş görebileceği çağda kazaya uğramasaydı elde edebileceği kazancın belirlenmesi, çalışma gücü kaybının geçici bir hal olmaması nedeniyle önemlidir. İş kazası neticesinde zarara uğrayan işçinin, uğradığı cismani zararlar için tedavi giderlerinin karşılanması dışında işverenden talep edebileceği maddi tazminat kalemi olan “İşgöremezlik Tazminatı” aşağıda ele alınacaktır.

2.4.2.1.1. İşgöremezlik Tazminatı

İş kazası sonucu çalışma gücünü tamamen veya kısmen yitiren işçi, geçici veya sürekli olarak gelir kaybına uğrayabilir; geliri azalmasa dahi zarar görebilir. Fazla efor sebebiyle fazla beslenme, tedavi süreci ve yıpranma gibi sebeplerin yol açtığı erken ölüm olasılığı da dikkate alınmalı ve bunların maddi değerleri zarar miktarına eklenmelidir. İş gücü kaybı nedeniyle yalnızca gelir kaybına ilişkin zarar oluşmaz, ayrıca gelir getiren veya olağan işlerin daha çok çaba gerektirmesi ve ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan zararların da zarar kalemlerine eklenip tazmini gerekir.

TBK madde 54’te sayılan bedensel zararlar;

- Tedavi giderleri,
- Kazanç kaybı,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar, şeklinde sıralanmıştır.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 46. maddesinde anılan hükme göre talep edilebilecek bedensel zararlar ise;

“Cismanî bir zarara düçar olan kimse külliyyen veya kısmen çalışmağa muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir.” şeklinde açıklanmıştır.

Sonucu ölüm olmayan iş kazalarında, zarara uğrayan işçi, çalışma gücü (meslekte kazanma gücü) azalması ya da kaybından kaynaklanan zararları, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğabilecek zararları ve bu sebepten kaynaklanabilecek fazla beslenme, fazla yıpranma, erken ölüme sebep olabilme gibi zararları talep edebilecektir. Yani iş kazası neticesinde yaralanan işçi, çalışmamasından kaynaklı doğan gelir kayıplarıyla beraber, iş gücü kaybı sebebiyle ileride elde edemeyeceği gelirlerini, tedavi masraflarını ve bunlar için yaptığı yol, beslenme giderleri de dahil tüm zararlarını işverenden talep edebilmektedir. Bu durumda da işverenden talep edilebilecek meblağ, ancak Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında karşılanmayan giderleri kapsamaktadır. İşçiye aynı gider için hem kurumdan hem de işverenden çift ödeme yapılmamakta ve işçinin bir kusuru olması halinde de, tazminat miktarı da hakimce takdir edilen bir miktarda indirim yapılarak hüküm kurulmaktadır.

Yargıtay'ın tüm dairelerinin ortak görüşü: *“Beden gücü eksilen kişinin kazançlarında bir azalma olmasa bile, sakatlığı oranında harcayacağı fazla çabanın (güç, efor) tazminat olarak ödenmesi gerekeceği”* biçimindedir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararını inceleyecek olursak aynı yönde hüküm kurulduğu görülebilecektir;

“Bugün uygulamada, kişinin kalıcı sakatlıkları nedeniyle oluşan beden gücü kaybı nedeniyle, gelirinde ve dolayısıyla mal varlığında bir eksilme meydana gelmemiş olsa dahi, tazminatın gerekeceği kabul edilmekte ve bu, "güç (efor) kaybı tazminatı" diye nitelendirilmektedir.

Burada, beden gücü kaybına uğrayan kişinin aynı işi zarardan önceki durumuna ve diğer kişilere göre daha fazla bir güç (efor) sarfıyla yaptığı gerçeğinden hareket edilerek bir anlamda zararı, bu fazladan sarf edilen gücün oluşturduğu kabul edilmektedir.

Somut olayda davacı, yaralanmasına neden olan trafik olayı sonunda çalışma gücünü %35 oranında kalıcı olarak kaybettiğini ileri sürerek maddi tazminat isteğinde de bulunmuştur. Mahkeme, davacının beden gücünde azalmaya rağmen, çalışma karşılığında gelirinde bir azalma olmadığını tartışarak bu yoldaki isteğin reddine karar vermiştir.

Yaralanmalar nedeniyle kişilerin beden bütünlüğünde kalıcı olarak gerçekleşen sakatlıkların beden gücü kaybına neden olduğu ve bunun sonucu kişinin mal varlığında eylemli olarak eksilme meydana gelmiş ise, bunun tazmin ettirileceği tartışmasıdır. Sorun, olayımızda olduğu gibi beden gücü kaybına rağmen kişinin gelirinde (mal varlığında) bir eksilme olmamış ise ortaya çıkmaktadır. Bugün uygulamada, kişinin kalıcı sakatlıkları nedeniyle oluşan beden gücü kaybı nedeniyle, gelirinde ve dolayısıyla mal varlığında bir eksilme meydana gelmemiş olsa dahi, tazminatın gerekeceği kabul edilmekte ve bu, güç (efor) kaybı tazminatı olarak tanımlanmaktadır. Bu duruma ilk bakışta sorumluluk hukukunun, zarar kavramına ters düştüğü kanısını uyandırabilir. Fakat burada beden gücü kaybına uğrayan kişinin, aynı işi zarardan önceki durumuna ve diğer kişilere göre daha fazla bir güç (efor) sarfıyla yaptığı gerçeğinden hareket edilerek bir anlamda zararı, bu fazladan sarf edilen gücün oluşturduğu kabul edilmektedir.

Bu kabul tarzının ortaya çıkardığı sonuç, tazminat hukuku kavram ve kurallarına uygundur. Bilindiği gibi hukuka aykırı olarak gerçekleşen zararın, zarar görenin kendi imkanlarıyla giderilmesi, sorumluluğu ortadan kaldırmaz. Kişinin oluşan beden gücü kaybı sonucu meydana gelmesi kaçınılmaz zararı (gelir azalması), bizzat kendisinin "daha fazla bir güç" harcayarak gidermesi sorumluluktan kurtarma aracı olarak kullanılmamalıdır. Aksi görüş, zarar gören yerine, hukuka aykırı eylemle zarar veren kişinin korunmasını ortaya çıkarır ki, bu da hak ve adalet ölçülerine ters düşmektedir.

O halde, mahkemenin sorumluluk hukukunda kökleşmiş uygulamayı göz önüne almaksızın ve zarar kavramının belirlenmesinde hataya düşerek vardığı sonuç usul ve yasaya aykırı olup, hüküm bu nedenle bozulmalıdır.”¹³⁴

İş kazası sebebiyle bedensel bütünlüğüne zarar gelen işçi için götürülmüş olduğu sağlık kurumunda kendisine bakan hekim tarafından istirahat raporu verilmişse, işçi “geçici iş göremezlik” ödeneğini almaya hak kazanır. İş kazası geçiren işçi iş kazası neticesinde bir zarara uğramamış, istirahat raporu verilmemişse bu durumda işçiye geçici iş görmezlik ödeneği ödenmez.

İş kazası neticesinde, işçinin iş gücü kaybı bazı durumlarda geçici iş göremezlik durumdan daha ağır olabilmektedir ve işçinin iş gücündeki ciddi azalma onu sürekli iş göremez bir hale getirebilmektedir. Sürekli iş göremezlikten bahsedilebilmesi için

¹³⁴ Yargıtay 4. Hukuk Dairesi., 19.04.1982, E. 1982/3059, K. 1982/3938.

işçide en az %10 oranında bir iş gücü kaybının meydana gelmesi gerekmektedir. %100 oranında bir iş gücü kaybı meydana geldiğinde ise işçi bir daha çalışamaz hale gelmektedir. İşçiye iş göremezlik gelirinin bağlanması için en az %10 oranında işgücü kaybının raporla belgelenmesi ve işçinin her türlü prim ve sigorta borcunun ödenmesi gerekmektedir.

Sürekli iş göremezlik zararları, beden gücü kayıp oranlarına göre ikiye ayrılmaktadır:

- 1) Sürekli/Kısmi İşgöremezlik,
- 2) Sürekli/Tam İşgöremezlik,

olarak adlandırılmaktadır.

Sürekli kısmi iş göremezlik, bir veya daha fazla organ eksilmesi ya da organ zayıflaması neticesinde beden gücünün belli bir oranda azalması durumudur. Bu durumdaki kişi çalışmasını sürdürebilir ise de, akranlarına ve aynı işi yapanlara göre (sakatlığı oranında) daha fazla güç ve çaba harcayacağından, kazançlarında bir azalma olmasa bile (sakatlığı oranında) tazminat talep etme hakkı olduğu kabul edilmekte; buna Yargıtay kararlarında “güç kaybı/efor kaybı” tazminatı denilmektedir.

Sürekli tam iş göremezlik ise beden gücünün tamamen bütünüyle kaybedilmesi halidir. Bu durumdaki kişi artık çalışamayacak ve gelir elde edemeyecektir. Bu sebeple tazminatı yüzde yüz olarak hesap edilecek; başkasının yardımıyla yaşamını sürdürme zorunluluğu da varsa, ek olarak tazminat tutarına bakıcı giderleri de eklenmesi durumu söz konusu olacaktır.¹³⁵

İşgücü kaybı oranının %10 ve daha fazla olduğu durumlarda, sigortalı işçiye SGK tarafından işgöremezlik geliri bağlanacaktır. Bağlanan bu gelir ise söz konusu durumun varlığında işçinin zararını tam olarak karşılamayacaktır. Nitekim işgöremezlik derecesi %10 altında olan işçinin de cismani zararı olduğu halde; SGK tarafından sürekli işgöremezlik geliri bağlanmamaktadır. Bu gelir bir sosyal güvenlik ilkesi niteliğindedir ve işçi SGK tarafından karşılanmayan zararını işverenden talep edebilecektir.

Bağlanan sürekli iş göremezlik geliri, işçinin mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanmaktadır. Sürekli tam iş göremezlik halinde; işçiye, 5510

¹³⁵ ÇELİK, Ahmet Çelik, *Tazminat Davalarında Geçici İş Göremezlik Zararları ve Tedavi Giderleri*, Perpa Kitapçılık, İstanbul, 2004, s. 132.

sayılı Kanunun 17. maddesine göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanmaktadır. Sürekli kısmî iş göremezlikte işçiye bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bu miktarın iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenmektedir. Sürekli işgöremez hale gelen işçi, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanacaktır.

İşgücü kaybı tazminatı, Yargıtay uygulamaları ile hesaplanmaktadır. Bu hesaplamalar yapılırken işçinin maluliyet oranı, işçinin ortalama yaşam süresi ve iş görebileceği çağda kazaya uğramasaydı elde edebileceği kazancın belirlenmesi, hakkaniyetin etkisi ve tarafların kusurları göz önünde bulundurulmaktadır. İş kazası neticesinde, bedeni zarar gören işçide oluşan meslekte kazanma gücü kaybı için tazminat hesaplanırken; işçinin kazadan önce tam çalışma ile kazandığı gelirle, kaza sonrasında oluşan maluliyet oranına göre kazanabileceği gelir arasındaki fark öncelikle belirlenmelidir. Sonrasında uğradığı gelir kaybı tespit edilmeli ve işçinin muhtemel yaşam süresi, iş görebilme çağında kazaya uğramasaydı elde edebileceği gelirinin ne kadar olacağı da ayrıca hesaplanmalıdır.

Oluşan maddi zararın hesaplaması iki döneme ayrılarak yapılmaktadır. Bunlar aktif ve pasif dönemlerdir. Aktif dönem, işçinin iş görebilme döneminin sonuna kadar yani emekliliğine kadar geçecek olan süre için; pasif dönem ise emekliliğinden yaşamının sonuna kadar olan süre için yapılan hesaplamalardır. Bu hesaplamalarda yapılan, iş görebilme çağının bitimi ve yaşam süresi, varsayımsal değerler olduğundan Yargıtay'ın içtihatları esas alınarak belirleme yapılmaktadır.

Hesaplanacak maddi tazminatta esas alınacak ücret, işçinin kazaya uğramasaydı elde edeceği “geniş anlamıyla” ücrettir, yani yol ve yemek yardımları, ikramiyeleri de kapsamaktadır. Tazminat, yargılama sonuna kadar olan süreç için yapılmış olan geçmiş ödemeler üzerinden; varsayımsal dönemler için ise aktif dönemde yıllık %10 arttırılıp, %10 indirimine yani bir nevi iskontoya tabi tutularak pasif dönemde de elde edilecek kazançların her yıl için ayrı olarak değerlendirilmesiyle hesaplanmaktadır.¹³⁶

Kusurun ağırlığı, hakkaniyetin etkisi, kaçınılmazlık, müterafik kusur bulunması ya da işçinin zarara rıza göstermesi gibi etkenler, hükmedilecek maddi tazminatın indirilmesine sebep olacaktır. Ülkemizde maddi tazminatlar hüküm anında, peşin ve bütün olarak ödenmekte olup, bu nedenle işçinin henüz doğmamış kazançları da ödenmekte ve sebepsiz zenginleşme olasılığı meydana gelmektedir. Bu sebeple

¹³⁶ GÜNEREN, *a.g.e.*, s. 228.

işverenin ödemesi gereken tazminatın %10'luk kısmına iskonto yapılmasıyla “peşin sermaye değeri” adı verilen miktar oluşturulmaktadır.

Yaşanan her somut olaya göre değişkenlik gösterecek olan bu tazminat miktarı, işçinin uğradığı zararın tazmini açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle hesaplama yapılırken hakkaniyete uygun ve tüm kriterlerin olaya uygulanarak hesaplama yapılması gerekmektedir.

2.4.2.1.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası sonucu işverene yükletilebilecek, nitelik olarak bir maddi tazminat türüdür. Ölümlü iş kazalarında, işçinin ölümü nedeniyle desteğinden yoksun kalanların, işverenden uğradıkları zararların tazminini talep etme hakları bulunmaktadır. İş kazası sonucu ölen işçinin desteğinden mahrum kalan yakınları TBK m. 53 uyarınca uğradıkları zararların tazminini talep edebilmektedir.

Türk Borçlar Kanunu madde 53'te sayılan ölüm halinde uğranılan zararlar şu şekildedir;

- 1) Cenaze giderleri,
- 2) Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- 3) Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar, olarak sıralanmıştır.

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmek için, hayattayken işçiden destek gören kişilerin, işçinin ölümü ile para ile ölçülebilecek bir zarara uğramış olmaları gerekmektedir.¹³⁷

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin 3. bendi uyarınca da ölümlü iş kazalarında, vefat eden işçinin desteğinden mahrum kalanlar ile işveren arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmamasına rağmen; destekten yoksun kalanlara akdi sorumluluk esaslarına dayanılarak tazminat talep etme hakkı tanınmıştır.¹³⁸ Anılan hükme göre;

¹³⁷ KARAKAŞ, *a.g.e.*, s. 140.

¹³⁸ SÜZEK, *a.g.e.*, s. 245.

“İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlar da sözleşmeden doğan sorumluluk esaslarına dayanarak işverenden uğradıkları zararı talep edebileceklerdir. Destekten yoksun kalma tazminatı, ölen işçinin yaşayabileceği muhtemel süre içinde elde edebileceği kazançtan, destekten mahrum kalanlara ileride yapabileceği yardım tutarının peşin ve toptan olarak ödenmesi şeklinde olur. Bu miktar mahrum kalanın destek ile sağlanacak yararların toplamıdır.

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmek için, destekten mahrum kalan kişilerin, ölen işçinin desteği ile tamamen ya da kısmen hayatlarını sürdürüyor ya da muhtemelen sürdürecektir olmaları gerekmektedir. Eğer ölen işçinin bakım gücü yoksa ya da tazminat talebinde bulunan kişilerin bakıma ihtiyaçları bulunmuyorsa yoksun kalanın bir destek de söz konusu olmayacaktır.¹³⁹

Destek kavramı fiili bir durumu ifade etmektedir. Hukuki bir ilişkiye, mirasçılığa ya da akrabalığa doğrudan dayanmamaktadır. Yani, bir kişiye yardım etme zorunluluğu olan değil; geçimini sağlaması için yardım eden kişiye “destek” denir. Gerçek destek; ölene kadar bir başkasına düzenli olarak bakan ve ölmeseydi de bakması muhtemel olan kişiye denir. Örneğin ana-babanın çocuklarına bakarken ölmeleri halinde ileride bakmaları da muhtemeldir veyahut çalışan çocuğun ana-babasına bakarken ölümü halinde gelecekte de bakmaya devam edeceği muhtemeldir. Farazi destek ise, ölmeseydi gelecekte başkasına bakacağı, onun geçimine yardım edeceği ihtimali olan kişilerdir. Mesela nişanlıyken çalışan erkek veya kızın ölümü halinde ileride evlendiklerinde birbirlerine bakacak olmaları ya da küçük çocuğun gelecekte ailesine yardım etmesi gibi durumlardır.

Destekten yoksun kalma tazminatındaki destek kavramı içine gelecekte doğma ihtimali kuvvetli farazi destek ihtiyaçları da girer. Ayrıca destek kavramı yalnızca maddi desteği kapsamamaktadır. Nitekim hizmet veya farklı biçimlerde yardım ederek de destekte bulunulabilir. Düzenli ve fiili olarak yapılan yardımlar da destek kapsamında değerlendirilmektedir.

¹³⁹ SÜZEK, *a.g.e.*, s. 247.

Destekten yoksun kalma tazminatı talep eden kimseler, bu desteği ispat etmek zorundadır. Ama bazı kişiler açısından desteğin ispatına gerek yoktur. Yerleşik mahkeme kararlarıyla destek hali karine sayılan kimseler şu şekilde:

- Anne ve baba,
- Çocuklar,
- Kardeşler,
- Karı-koca,
- Nişanlılar,
- Nikahsız beraber yaşayanlar,
- Ölünceye kadar bakma borçlusu olanlar, olarak sıralanabilmektedir.

Desteklenen sıfatına haiz olabilmek için esas olarak ölenin desteğinden yoksun kalma şartı aranmıştır. Bununla birlikte bazı şartların da varlığı gerekmektedir. Bu şartlar:

- Destek ilişkisinin bulunması,
- Destek olan işçinin ölümü ile iş kazası arasında illiyet bağının bulunması,
- Destekleyen işçinin bakım gücünün bulunması ve destekten yoksun kalanın bakıma ihtiyacının bulunması,
- Ölümden sorumlu işverenin bulunması ve destekten mahrum kalanların tazminat talebinde bulunması, olarak sayılabilir.

Destekten yoksun kalma tazminatı hakkı, haksız fiilin doğrudan muhatabı olmadığı halde bu fiil sebebiyle ortaya çıkan ölümden kaynaklı zarar gören ya da ileride zarar görmesi muhtemel kişilere tanınmıştır. Tazminat talep eden kişi ile ölen işçi arasında akrabalık, kanuni ya da sözleşmesel bir bakım yükümlülüğü veya mirasçılık vb. koşullar aranmamakta, aralarında bakım ilişkisinin var olması yeterli bulunmaktadır. Destekten yoksun kalma tazminatı mirasçılık sıfatından bağımsız bir hak olduğundan, işçinin ölümünden önce maddi ve manevi tazminat alınmış olsa dahi, hak sahipleri tarafından, indirim yapılmaksızın talep edilebilecektir. Ölüm anında aralarında bakım ilişkisi kurulmadığı halde ileride kurulması muhtemel durumlarda da destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilmektedir.

Destekten yoksun kalma hakkında Yargıtay 4. Hukuk Dairesi de almış olduğu bir kararında destek kavramının geniş bir anlam taşıdığını ve destek ilişkisinin varlığı halinde, hukuki veya akdi bir ilişki bulunmaksızın kişinin desten yoksun kalma tazminatı alacaklısı olabileceğini şu ifadeleri ile hükme bağlamıştır;

“... sözü geçen destek kavramı, hukuksal bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu amaç tutar ve ne hısımlığa ve ne de yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanmaz. Zira sadece yasanın bir kimseye yardım etmek zorunda olan kişi değil, ona eylemli, düzenli olarak geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde yardım eden ve olayların normal akışına göre eğer ölüm vuku bulmasaydı az çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılmalıdır...”¹⁴⁰

Destekten yoksun kalma tazminatı hesabında hükme kadar olan dönem bilinen ile varsayımsal dönem (aktif-pasif dönem) bilinmeyen, yani işçinin hüküm anından muhtemel yaşam süresinin sonuna kadar olan dönem için ayrı hesaplamalar yapılacaktır. Destekten yoksun kalma tazminatında zarar, gelecekte zaman içinde yoksun kalınacak miktar için yapılacak farazi bir hesap olduğundan işçinin muhtemel yaşam süresi belirlenirken de Fransız kökenli PMF tabloları kullanılmaktadır. Tazminat hesabı farazi belirlemelere dayandığından, ölüm olayı gerçekleşmeseydi bakım ilişkisinin devam edecek olması halinde tazminat talep edilebilecektir.¹⁴¹

Destekten yoksun kalma tazminatının aynen tanzim şeklinde ödenme imkanı olmadığından ödemesinin; irat şeklinde yani, takdir edilen tazminatın dönemler halinde belli rakamlarla ya da sermaye şeklinde yani, tazminatın tek seferde yapılacağı öngörülmüştür.

Zarar miktarı hesaplanırken işçinin geniş anlamda ücreti, yani giydirilmiş ücreti esas alınır. Hakim tazminat tutarını hesaplarken birçok farklı etkeni göz önünde bulundurur ve miktarı re’sen belirler. Hesaplama yapılırken tarafların kusuru, ölen işçinin yaşı, yıllık geliri, çalıştığı yer ve mesleği ile işçi ve destekten yoksun kalanların arasındaki ilişkinin niteliği, yakınlık durumları, destekten yoksun kalan kişilerin yaşları ve cinsiyetleri gibi hususlar dikkate alınarak tazminat miktarı hesaplanır.

Hakim tarafından takdir edilecek destekten yoksun kalma tazminatı, Türk Borçlar Kanunu madde 55 gereğince miktarın yüksek ya da düşük bulunması sebebiyle arttırılıp azaltılamayacaktır. Bahsi geçen madde şu şekildedir;

¹⁴⁰ Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 1984/7898 E., 1984/9185 K.

¹⁴¹ http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/563_tazminat-hesaplama-yontemleri.pdf, e.t.: 19.07.2019.

“Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz.

Bu Kanun hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalarda da uygulanır.”

Yani, bu hükümle hakimin hakkaniyet sebebiyle tazminat miktarını indirmesi ya da arttırması engellenmiştir. Bununla birlikte ölümlü iş kazalarında, kazanın oluşumunda ölen işçinin de kusuru bulunmaktaysa; bu kusur takdir edilen destekten yoksun kalma tazminatı miktarından indirilebilecektir. Ayrıca Yargıtay’ın belirlediği sıraya göre tazminat miktarından indirilmesi gereken bir takım giderler de bulunmaktadır:

- Miras geliri,
- SGK tarafından eğer gelir bağlanmışsa bu gelirlerin peşin sermaye değerleri,
- Malvarlığında saptanan çoğalmalar,

gibi değerler de ölüm ile malvarlığında çoğalma gerçekleşmesi arasında uygun illiyet bağı bulunduğu takdirde Yargıtay tarafından belirlenen sıraya göre destekten yoksun kalma tazminatı miktarından indirilmelidir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin verdiği bir karara bakmak gerekirse, destekten yoksun kalma tazminatının kimler tarafından hangi şartlarla talep edilebileceği, SGK tarafından gelir bağlandığı takdirde bu gelirlerin tazminat miktarından indirilmesi gerektiği hakkında bilgi verilip bu doğrultuda hüküm kurulmuştur.¹⁴²

¹⁴² Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin bir kararında söz konusu durum şu şekilde ifade edilmiştir: “Destekten yoksun kalma tazminatı; 6098 sayılı Kanunu’nun 53. maddesinin 3. bendinde düzenlenmiş olup, ‘ölüm halinde ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıpların tazmini gerekmektedir’. Bu maddeye göre, haksız fiilin doğrudan doğruya muhatabı olmayan, ancak bu haksız fiil nedeniyle ortaya çıkan ölüm olayından zarar gören ya da ileride zarar görmesi güçlü olasılık içinde bulunan kimselere tazminat hakkı tanınmıştır. Türk Borçlar Kanunu’nun ilgili hükümlerinden anlaşıldığı üzere; destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi nedeniyle yoksun kalınan yardımdır. Bu tazminatın amacı, ölüm olayı olmasaydı ölenin yardımında bulunduğu kimselere yardımda bulunmaya devam edeceğinin düşünülmesi ve ölüm olayının bu süreci kesmesi sonucu destekten yararlanan kimselerin uğradıkları zararın peşin ve toptan şekilde tazmin edilmesi, bu kimselerin ölüm olayından önceki durumlarına kavuşturulmasıdır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 50. maddesi hükmüne göre; ‘zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır. Uğranılan zararın

İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, bir kararındaki gerekçesinde; *"Destekten yoksun kalma tazminatının meydana gelmesi için destek ile tazminatı talep eden birey arasında bir destek ilişkisi var olmalıdır. Bu noktada bahsedilen destek ilişkisi hukuksal bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu hedef alır. Destek ilişkisinin varlığında destek olunanın ihtiyaçlarının bir düzen içerisinde ve sürekli olarak karşılanması yer almaktadır. Bu noktada ifade edilmek istenen süreklilik ve düzenlilik hali yardımın belirlenen zamanlarda ve belirli miktarlarda yapılması değil, ancak destek sağlayan kimse ölmeseydi, yardımların devam edeceğine dair bir beklentinin bulunması durumunun varlığıdır. Ancak söz konusu yardım, devamlı destek sebebi ile değil de, bir kerelik, geçici, düzensiz ya da gelişigüzel zamanlarda yapılıyor ve ileride de söz konusu yardımın devam edeceğine dair bir beklenti ya da emare yaratmıyor ise bu durumda desteğin sürekli ve düzenli olduğundan bahsetmek mümkün olmayacaktır".*¹⁴³ ifadesine yer vermiştir.

2.4.2.2. Manevi Tazminat

İş kazası geçiren işçinin maddi tazminatla birlikte manevi tazminat talep hakkı da bulunmaktadır. Kaza sonucu işçinin ölümü halinde yakınlarının da manevi tazminat talep hakları vardır. Manevi tazminat ile kişilik haklarında uğratılan zararın giderilmesi amaçlanmaktadır. Yani manevi tazminat ile psikolojik onarım amaçlanır.

İşçilerin veya yakınlarının; iş kazası neticesinde, duygusal dengesi bozulmakta, yaşam standartları azalmakta, küçük düştüğünü hissetme, elem ve ızdırap duyduğunu hissetme, tedirgin olma, aşağılanma duygusu yaşama veya her zaman moralsiz hissetme gibi tamamen olumsuz duyguların meydana gelmesi gibi durumları söz konusu olabilmektedir. Bununla beraber özellikle ölümlü iş kazası neticesinde, işçinin yakınlarında yas, ümitsizlik, öfke, korku, ümitsizlik ve yalnızlık gibi duygu

miktari tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler'. Türk Borçlar Kanunu'nun 51. maddesine göre ise; 'Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler'. Yardımcı (destek) kavramı, bakım gücünü; yardım gören kavramı ise bakım ihtiyacını gerektirdiğinden, şayet bakım gücü yoksa destekten; bakım ihtiyacı mevcut değilse, yardım görenden söz edilemez. Bu yönden, destekten yoksun kalma davasında davalı taraf, bakım gücü ve bakım ihtiyacının olayda var olmadığını savunabilir. Tazmin alacaklısı sıfatıyla dava açmış olan davacı, yaşam deneyimleri ve olayların olağan yürüyüşü nedeniyle ispat yükünün yer değiştirmesi durumu söz konusu bulunmadıkça bakım gücünü ve bakım ihtiyacını ispat etmelidir. Bu durumda; destekten yoksun kalanın zararın belirlenmesinde, ölen sigortalının elde ettiği gelirin miktarına göre destek gücünün kapsamının ne olduğu, sürekli ve düzenli destek olup olmadığı ve davacıların destek ihtiyacının bulunup bulunmadığı varsa bu ihtiyacın ne şekilde karşılandığının dikkate alınması gerekir." Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2018/1508 E., 2019/3756 K.; Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, 22.06.2018 T., 2016/5 E., 2018/6 K.

değişiklikleri de meydana gelebilmektedir. İşte hissedilen bu olumsuzlukların tamamının genel adı manevi zararlardır. Bu manevi zararların tazmini amacıyla da manevi tazminat olgusu, gündeme gelmektedir.

Manevi tazminat, şahsiyet hakkına hukuka aykırı tecavüzden doğan acı, elem ve ızdırabın telafisi amacıyla hükmedilen tazminattır. Tecavüz sebebiyle duyulan acı, elem ve ızdırab manevi zarar olarak ifade edilmektedir.¹⁴⁴

Türk Borçlar Kanunu madde 56'da manevi tazminat açık bir şekilde yorumlanmıştır. Söz konusu madde hükmünde manevi tazminat;

“Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.

Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.” şeklinde açıklanmıştır.

Kişinin bedensel zarara uğraması halinde, zarara uğrayan kişi manevi tazminat talebinde bulunabilecektir. Hükümde ağır bedensel zarar oluşumu veya ölüm halinde ise kişinin “ailesinin” değil, “yakınlarının” ifadesi kullanılarak, zarar gören kişinin yakınlarının da manevi tazminat talebinde bulunabileceği belirtilmiştir.

İşçinin manevi tazminat talebinde bulunması için, uğradığı cismani zarar sebebiyle acı çekmiş olması yeterlidir; iş kazası sonucu uğradığı bedensel zararın geçmesi veya iyileşmesi bir önem taşımamaktadır. İşçinin acı ve üzüntü duymuş olması manevi tazminat talep etmesi için yeterlidir. Manevi tazminat talebi miras yoluyla intikal eder, zaten ölümlü iş kazalarında işçinin yakınlarının da manevi tazminat talep hakları bulunmaktadır. Söz konusu madde hükmünde zarar görenin yakınları ifadesinden kimlerin anlaşılması gerektiği ise oldukça önem arz etmektedir.

Manevi tazminatla giderilmesi istenen, kişide oluşan ruhi sarsıntı ve üzüntüdür. İşçinin geçirdiği kaza nedeniyle uğradığı manevi acının giderilmesi amacıyla manevi tazminata hükmedilir. Burada amaç ruhi ızdırabın kısmen dahi olsa para ile giderilmesini sağlamaktır.

İş kazası sonucu bedensel zarar gören, acı ve ızdırab çeken işçinin veya ağır bedensel zarara sebep olan ya da ölümlü bir kaza sonucu, işçinin yakınlarının çektiği üzüntünün karşılığı olarak işverenden manevi tazminat talep hakları bulunmaktadır. Bu

¹⁴⁴ OĞUZMAN, M. Kemal, ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, s. 349.

durumda işçi veya yakınlarının çektiği acı ve ızdırapların karşılığı olan, işverene ödettirilecek tazminat miktarı hakim tarafından takdir edilir. Bu sebeple manevi tazminat hesaplamalarında belli bir yöntem bulunmayıp, tazminat konusu olan zarar, soyut ve değerinin ölçülmesi imkanı olmayan değerler olduğu için hakim tazminat miktarını Yargıtay'ın belirlediği özel koşullar doğrultusunda belirleyecektir. Hakim bu miktarı belirlerken de tarafların kusurları, işçinin vücut ve ruhi durumu, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, zarar gören işçinin yaşı, olay zamanı gibi durumları dikkate alacak ve zedelenen manevi duyguları tamir etmeye yeterli olup caydırıcı da olacak bir miktar belirleyecektir.

Manevi zararın varlığı, miktarı, belirlenmesi, niceliği gibi durumlar net veya tahmin edilebilir nitelikte değildir. Buna karşılık maddi tazminat için aynı şeyleri söylemek mümkün olmayacaktır. Bunun nedeni ise maddi tazminat belirli veya tahmin edilebilir nitelikte; ancak manevi tazminat, tamamen hakimin takdirinde oluşturulmaktadır. Hakim, somut olayın niteliğine, tarafların hayat şartlarına, olayın gerçekleşme biçimine, tarafların yaşantısına, cinsiyetine ve benzer kriterlere göre tazminat miktarını hukuki sınırlar içerisinde belirleyecektir. Bu görevde, hakime takdir yetkisi tanınmıştır. Ancak bu uygulamanın yerinde olmadığı kanaatindeyiz. Söz konusu kaza sonucunda tarafların yaşadığı elem ve ızdırap, neticesinde gerçekleşen zarar kalemlerinin tek bir kişinin takdir yetkisinde olması hakkaniyete uygun değildir. Her ne kadar söz konusu uygulama bu yönde olsa da, manevi zarar kalemlerinin daha belirlenebilir ya da yasal metne bir şekilde uzaktan, yakından aktarılması gerektiği düşüncesindeyiz.

Manevi tazminat davalarında, davalı taraf haksız fiili ile zarar oluşumunda kusuru olan herkes olabilir. İş kazası durumunda ise davalı taraf işveren olmaktadır. İşveren, iş kazasının olmasını engellemek için koruma ve gözetme borcu ile birçok yükümlülüğün altına girmektedir ve kaza olduğu takdirde ağır tazminatlarla karşılaşabilmektedir. Manevi tazminat davasının genel koşulları bulunmaktadır, bunları sıralamak gerekirse;

- Fiilde bulunulması,
- Bu fiil sonucu manevi zarar meydana gelmesi,
- Zarar ile fiil arasında illiyet bağı bulunması,
- Fiilin hukuka aykırı olması,
- Fiil sonucu işçinin cismani zarara uğraması, şeklinde sıralayabiliriz.

Ancak iş kazası söz konusu olduğunda durumdan duruma değişiklik gösteren özel koşullar da bulunur. Bu koşullar genel olarak; tarafların sosyal ve ekonomik durumları, tarafların kusurları, manevi zararın boyutu, iş kazasının gerçekleşme şekli, ölümlü iş kazalarında davacı ile ölen işçinin yakınlığı ve aralarındaki ilişkinin niteliği, duyulan acı ve ızdırabın yoğunluğu gibi olgulardır.

Bu koşulların yasal dayanağı da Türk Borçlar Kanunu madde 56 ve 26.06.1996 Tarih ve 7/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'dır. Söz konusu karar doğrultusunda; müterafık kusur kavramı oldukça önem arz etmektedir. Müterafık kusurun varlığı hakimın manevi tazminata hükmetmesine engel değildir. Ancak, söz konusu durumda; zarar görenin kusurunun yoğunluğu, manevi tazminata hükmedilmesini haksız ve yersiz kılacak yoğunlukta olduğu takdirde manevi tazminata hükmedilmeyeceği de belirtilmiştir.

Her somut olayda değişkenlik gösteren olgular bulunduğundan iş kazası sonucu hükmedilecek manevi tazminat miktarı belirlenirken 7/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı doğrultusunda sayılan özel koşullar göz önünde tutularak miktar tayin edilmektedir.¹⁴⁵

Yargıtay'ın bir başka kararında ise; *"...zarar gören işçinin davalı işverenin işyerinde çalışmaktayken oluşan ve sağ bacağından yaralanmak suretiyle tüm beden gücünden %30 oranında bir kayba uğraması ile sonuçlanan bir iş kazasında, işçinin tam kusurlu olduğu tespit edildiği için, lehine manevi tazminata hükmedilmesine yer yoktur."*¹⁴⁶ şeklinde hüküm kurarak, işçinin tam kusurlu olduğu takdirde manevi tazminata hükmedilmeyeceğini belirtmiştir.

¹⁴⁵ "Özel hal ve şartlar, her olaya göre değişkenlik göstermektedir. Olayda, manevi zararın önemli olması gelir. Kolu çizilen bir kimseye cismani zarara uğradığı gerekçesi ile manevi tazminat hükmedilmesi gerekmez. Yani, cismani zarara uğrayan kişide ya da ölenin yakınlarında önemli ölçüde manevi zarar meydana gelmelidir. Ölüm gerçekleşmişse; sağlıklı iken, ölen ile davacı arasındaki ilişkinin önemi ve derecesi bu hususun belirlenmesinde büyük etken olmaktadır. Ayrıca olayın oluş şekli de nazara alınmaktadır. Feci bir olay ile olağan şartlar altında meydana gelen bir olan olay bir tutulamaz. Failin, söz konusu olaydan başka sorumlu bir kimse varsa onun, örneğin istihdam edenin, ölenin, davacıların da tahsil ve iktisadi durumlarının göz önünde tutulması gerekmektedir. Eğer meydana gelen olayda failin ya da onun davranışından sorumlu olan kimsenin, örneğin istihdam edenin kusuru var ise, kusurun ya da cismani zarara uğrayan veya ölen zarara birlikte sebebiyet vermişse, sebebiyet verme nispetlerinin veya karşılıklı kusurlarının manevi tazminata hükmedilmesinde ve miktarında nazara alınması gerekir. Mücerret müterafık kusur ya da birlikte sebebiyet verme durumu, manevi tazminata hükmedilmesine engel değildir. Ancak; müterafık kusur veya birlikte sebebiyet verme nispeti, manevi tazminata hükmedilmesini haksız ve yersiz kılacak derecede ağır ve büyük olursa, hakim manevi tazminata hükmetmeyebilir." Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, 22.06.1966 T., 1966/7 E., 1966/7 K.

¹⁴⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11.1.1983 T., 28081/2582 K.

Verilen İctihadı Birleştirme Kararı'nın ışığında, iş kazalarından doğan manevi tazminat davalarında, hakim tazminat miktarını belirlerken yalnızca genel koşulları aramamalı ve sayılan özel koşulları göz önünde bulundurarak miktarı tayin etmelidir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir kararında da aynı yönde hüküm kurduğu görülebilmektedir; *“Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. 22.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İctihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde takdir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar her olaya göre değişebileceğinden hakim bu konuda takdir hakkını kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir.*

Hakimin takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu, olayın ağırlığı, davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, hükmedilecek tutarın manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği de söz götürmez ve yine 22.06.1966 gün 1966/7-7 sayılı İctihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde de açıklandığı üzere zarar görenin müterafık kusurunun varlığı halinde bu durumun manevi tazminatın takdirinde göz önünde bulundurulması gerekir.”¹⁴⁷

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin verdiği kararda da görüldüğü üzere; hakim, iş kazalarından doğan manevi tazminat miktarını belirlerken yalnızca genel koşulları aramamalı ve belirtilen özel koşulları da göz önünde bulundurarak tazminat miktarını tayin etmelidir. Ancak, söz konusu miktar, taraflar açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu nedenle hakim, kararını verirken hakkaniyete uygun bir biçimde gereğini yerine getirmelidir.

Manevi tazminatın temelinde ve öğretilde, zarar görenin zenginleşmesine yol açmayacak ölçü ve derecede olması gerektiği genel tabirler ile açıklanmış; aynı zamanda zarar görenin de zararını tazmin edecek boyutta olması gerektiği belirtilmiştir. Bu noktadaki asıl sorun; olgu ve tanımlamaların tamamen farazi ve teorik olarak uygulamaya aktarılmasıdır. Çünkü; başlı başına manevi tazminat miktarı dahi belirlenirken, hakim son sözü ile karar verilmektedir. Bu nedenle verilen kararın hukuka ve hakkaniyete uygunluğu tartışmaya açık kalmaktadır. Söz konusu durum,

¹⁴⁷ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2015/5084 E., 2015/9782 K.

kişiden kişiye değişeceği için göreceli olarak yorumlanacaktır. A kişisine göre miktar az iken, B kişisine göre söz konusu tazminat miktarı çok olacaktır. Bu nedenle söz konusu tazminat miktarının belirlenmesinde büyük bir problem bulunmaktadır.

Uygulamadaki sıkıntı, somut olayların belirlenmesi, aydınlatılması için gerekli yasal metnin bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Hakkaniyete uygun bir tazminat miktarı tayin edilebilmesi için de hakim, tazminat miktarını Yargıtay'ın belirlediği özel koşullar doğrultusunda belirleyecektir. Bu miktarı belirlerken de tarafların kusurları, işçinin vücut ve ruhi durumu, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, zarar gören işçinin yaşı, olay zamanı gibi durumları dikkate alacak ve miktarı tayin edecektir.

Manevi tazminatın belirlenmesinden ziyade, kimlerin manevi tazminat talep edebileceği noktasında da bir kanun boşluğu vardır. Çünkü manevi tazminat talep edebilecek kişilerin, zarar gören ile birlikte zarar görenin yakınları da olacağı şeklinde bir ifade bulunmaktadır. Bu hükümdeki yakınları kelimesi ise kimleri kapsamaktadır? Bu nokta oldukça ikilemde kalınan bir husustur. Yasal metinden anlaşılmadığı için söz konusu durumun bazı sorunlara yol açtığı kanaatindeyiz. Ancak yakınları ibaresinden kastedilenin, işçi ile arasında belirli bir boyuta ulaşmış ilişki bulunan kişilerin; örneğin akrabalık, hısımlık, eş ilişkisi, nişanlılık veyahut aralarında özel ilişki bulunan erkek-kadın ilişkisi bile, hatta iş/özel yaşantıda arkadaşlık ilişkisi bulunan kişilerin işçi ile aralarındaki ilişki boyutu, niteliği göz önünde bulundurularak yakınları sayılabileceği görüşündeyiz.

SONUÇ

İşçi ile işveren arasındaki ilişki “iş ilişkisi” olarak nitelendirilmektedir. İş; işçi, işveren ve işyeri olmak üzere üçlü bir yapı içerisinde gerçekleşir. İş organizasyonu içerisindeki risk faktöründe; teknolojik gelişmeler, sanayileşme, üretim faaliyetlerinin büyümesi gibi sebepler neticesinde her geçen gün artış gözlemlenmektedir. Bu riskin gerçekleşmesi sonucunda da iş kazaları meydana gelmektedir. Bu noktada asıl sorumluluk işverenin üzerindedir. Çünkü işveren, işçiyi gözetme borcu nedeniyle, işyerinde işçi sağlığı ile birlikte iş güvenliği önlem ve tedbirlerini eksiksiz almakla yükümlüdür. Söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde, işveren farklı yaptırımlar ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu yaptırımlar; hukuki, cezai ve idari yaptırımlar olarak sayılabilmektedir. Bu nedenle işverenin; iş görülürken hukuki, cezai ve idari olmak üzere üç yönden de belirli sorumlulukları bulunmaktadır. Dolayısıyla da; iş kazası gerçekleştiği takdirde, işverenin bu durumda belirli sorumlulukları gündeme gelecektir.

İş kazasının gerçekleşmemesi esas; gerçekleşmesi ise istisna olarak kabul edilir. Ancak ne yazık ki, iş organizasyonunun her anında iş kazası gerçekleşebilmektedir. İş kazası, hukuk sistemimizde ilk kez, yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11/a. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Ancak söz konusu madde hükmünde; iş kazası tanımlanmamış, sadece unsur ve şartları sıralanmıştır.

Yürürlüğe daha sonrasında giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da, mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’ndaki gibi iş kazasını tanımlamamış; sadece 13. maddesinin 1. bendinde, hangi haller altında oluşan kazaların iş kazası olarak nitelendirileceği, bu nitelendirmenin de yer ve zaman açısından farklılık göstereceğini belirterek söz konusu madde düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne bağlı olarak; bağımlı olarak çalışanların yanında, kendi nam ve hesabına çalışan kişilerin de belirli şartlar altında geçirdikleri kazaların, iş kazası olarak nitelendirileceği belirtilmiştir.

Dolayısıyla, 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde iş kazası olarak nitelendirilen durumların; hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışanların (4/a) yanında; kendi nam ve hesabına çalışan kişilere (4/b) de uygulanacağı açıkça hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle, iş hayatının her kesiminde bulunan; ister bağımlı, ister bağımsız çalışan herkesin iş kazası sigorta yardımlarından yararlanması sağlanmıştır. Dolayısıyla; tüm

sigortalılar ve sigortalıların yakınlarına, çalışma hayatı açısından tam anlamıyla bir sosyal koruma alanı tanınmıştır.

Genel anlamda iş kazası, Kanun'un 13. maddesinin 1. fıkrasında sayılan durumlar neticesinde meydana gelen, sigortalıyı o anda ya da sonrasında fiziken veya ruhen bir özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır.

Kaza sonucunda, kazanın neden meydana geldiği ve söz konusu kaza sonucunda ortaya çıkan zararın tazmini gibi konuların kimin sorumluluğunda olduğu önem arz etmektedir. Haksız fiil neticesinde ya da sözleşmeye aykırı bir davranış sonucu bir zarar meydana gelmişse, zararın tazmini için bir miktar para, yani tazminat ödeme durumu gündeme gelmektedir. İşveren, iş güvenliği önlemlerini almaz ise ve sonucunda bir iş kazası meydana gelirse, işverenin bu durumda bu tarz bir sorumluluğu bulunmaktadır. İşveren, bu durumda işçinin veya yakınlarının uğramış olduğu zararı tazmin etmekle yükümlüdür.

Aynı zamanda işverenin, işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. Bu borç, oldukça geniş anlamda yorumlanabilmekte olup, işçiye geniş bir koruma alanı sunmaktadır. Sunulan bu koruma alanı kapsamında; işçinin kişilik haklarının, fiziksel ve ruhsal bütünlüğünün, onur ve şerefine, özel hayatının, ahlaki değerlerinin korunmasını içermektedir.

Her geçen gün gelişen teknoloji, sanayileşme, yeni metotlarla yapılan iş ve işlemler, fabrikaların kurulması ve bunların çalışma hayatına doğrudan giriş yapması, iş hayatında makineleşmenin artmasına sebep olmuştur. Bu durum da iş kazalarında gözle görülür bir artışa sebep olmuştur. Çünkü ilk çalışma yöntemleri oldukça amatör ve risk barındırmıyordu. Tamamen insan gücüne dayalı olduğundan meydana gelebilecek bir kazanın sonuçları ciddi bir sorun teşkil etmiyordu. Fakat günümüzde durum oldukça farklılaşmış ve insan gücünün yerini makineler almıştır. Bu nedenle de iş kazalarında gözle görülür bir artış gözlemlenmiştir. Dolayısıyla da, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin daha ciddi bir biçimde alınması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır.

İşverenin gözetme borcu; çalıştırdığı işçilerin manevi haklarının yanında, onların vücut bütünlüklerine gelebilecek zararlardan korumayı, yaşamsal faaliyetlerine devam etmelerini sağlamayı ve gereken tüm tıbbi önlemler de dahil olmak üzere teknolojik gelişmeler ile aynı paralelde sağlamayı da kapsamaktadır.

İşçi ve işveren arasında, çalışma ilişkisinin temelini oluşturan hizmet sözleşmesi bulunmaktadır. Bu sözleşme gereğince; işveren, işçiyi meydana gelebilecek tehlikelere karşı korumak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de eksiksiz yerine getirmekle

yükümlüdür. İşveren, geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği yönünden her türlü önlem ve tedbiri almanın yanı sıra objektif özen yükümlülüğü içerisindedir. Bu nedenle, işverenin söz konusu borcu oldukça kapsamlı tutulmuştur.

Yargıtay kararları neticesinde de; işveren, gelişen teknolojik gelişmeler sonucunda, maliyeti ve gideri ne olursa olsun, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınması gereken tüm önlemleri almak zorundadır. Bu zorunluluk meydana gelebilecek tehlikelere karşı, işverenin işçiyi koruma borcu kapsamına girmektedir. Yani asıl amaç, ne pahasına olursa olsun, iş kazasının önüne geçmek ve engellemektir. Bu bilince, işveren ve işçilerin dışındaki tüm bireyler de sahip olmalıdır. Söz konusu iş kazalarının yaşanmaması için herkes gerekli tüm davranışları göstermelidir. Üçüncü şahsın kusuruyla dahi birçok iş kazası meydana gelebilmektedir. Bu nedenle her birey, iş sağlığı ve güvenliği noktasında gereken bilince sahip olmalı ve gereklerini yerine getirmelidir.

İşverenin, iş kazalarından kaynaklı oluşan sorumluluğunun kusur sorumluluğu ilkesine dayandığı ve kusursuz sorumluluk prensibine dayandığı şeklinde farklı görüşler mevcuttur.

Doktrindeki tartışmalar neticesinde de çoğu yazar; işverenin, iş kazası halindeki sorumluluğunun kusur prensibine dayandığını belirtmektedir. M. Kemal OĞUZMAN, Fehim ÜÇİŞİK, Reşat ATABEK, S. Sulhi TEKİNAY, Sarper SÜZEK ve bazı yazarlar, işçinin zararının sosyal sigortalar tarafından karşılanmayan kısmından dolayı işverenin sorumluluğunun, bir kusur sorumluluğu olduğu görüşündedirler.

Sarper SÜZEK; iş kazası yaşanması halinde, işverenin hukuki sorumluluğu konusunda gereken düzenlemelerin olmadığına dikkat çekmiştir. İşçinin iş kazası sonucu doğan zararlarının bir kısmının sosyal sigorta kurumunca karşılandığını, fakat geri kalan zararı için herhangi bir düzenlemenin mevcut olmadığını belirtmiştir. Sulhi TEKİNAY; iş kazasında işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığını belirtmiştir. Kemal OĞUZMAN ise; işverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunun Borçlar Kanunu esaslarına göre uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Fehim ÜÇİŞİK ise iş kazası halinde işverenin sorumluluğunun genel manada sözleşmeden kaynaklanan bir sorumluluk türü olduğunu savunmaktadır. İşverenin sorumluluğu, yasal bir zeminde doğrudan düzenlenmese de sözleşmesel olarak, aslen bir sorumluluğu olduğunu belirtmiştir.

Sonuç olarak; hukukumuzda asıl olan sorumluluk prensibinin kusur sorumluluğu olduğu genel manada savunulmaktadır. Hukukumuz içerisinde yer almış olan sorumluluk durumu sadece hukuka aykırı fiil sebebiyle ortaya çıkmaktadır.

İşverenin kusursuz sorumluluğunun esasında ise güçsüz taraf olan işçiyi korumak yatmaktadır. İşverene nazaran daha korumasız olan işçinin korunması amacı bulunmaktadır. İş kazası yaşanması halinde, işverenin kurtuluş kanıtı getirerek, daha doğrusu kaçınılmazlık ilkesini öne sürüp sorumluluktan kurtulmasına izin vermemek adına kusursuz sorumluluk görüşü ortaya çıkmıştır. Söz konusu sorumluluğun temelinde kusur sorumluluğunun aksine iş güvenliği tedbirlerinin alınarak iş kazalarının engellenmesi değil; iş kazası sonrasında doğan zararın tazmini konusu bulunmaktadır.

Yargıtay kararlarına da farklı görüşler etki etmiştir. Daha önceki kararlarında kusur sorumluluğu ilkesi benimsenmekte ve haksız fiil hükümlerine dayandırılmakta iken sonradan akdi sorumluluk ilkesi benimsenmiştir. Ancak daha önce açıklandığı üzere artan sanayileşme ve birçok teknik araçların işyerlerinde kullanımının artmasıyla birlikte önüne geçilmesi güç tehlikeler ortaya çıkmış ve iş kazalarında büyük artış yaşanmasına neden olmuştur. Bu nedenle kusur sorumluluğu ilkesi yetersiz kalmış ve gelişimlerin etkisiyle akdi sorumluluk da yetersiz kaldığından Yargıtay da sorumluluk kaynağının “Tehlike Esasına Dayanan Kusursuz Sorumluluk” olduğunu benimseyerek kararlar vermeye başlamıştır. Genel olarak Yargıtay, işverenin, koruma ve gözetme borcuna uymayıp, zarara sebep olan kazaya kendi kusuruyla neden olması halinde kusur sorumluluğu gereği; koruma ve gözetme borcuna aykırılık olmadığı halde gerçekleşen zararlardan ise tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk gereği sorumlu tutmaktadır. Ancak kusursuz sorumlulukta da işverenin sorumlu tutulabilmesi için illiyet bağının kurulmasının zorunlu olduğunu kararlarında belirtmiştir. Yargıtay, kusursuz sorumluluk ilkesi benimsemekle birlikte işverenin ödeyeceği tazminatın hesaplanmasında kusuru bulunmadığı durumlarda hakkaniyet gereği bir miktar indirime gidilmesi görüşündedir. Özetle; Yargıtay’ın benimsediği görüşe göre iş kazalarında esas olan işverenin, kazaya uğrayan işçinin kendi kusuru dışındaki zararlardan sorumlu olmasıdır.

Hukukumuzda esas olan kusur sorumluluğu iken, kusursuz sorumluluk istisnadır ve kanunla belirtilmesi gerekmektedir. Ancak iş kazaları söz konusu olduğunda kusur sorumluluğu ilkesinin yetersiz kaldığı görüşündeyiz. Kusur sorumluluğu prensibi ile iş kazalarının önlenmesi amaçlanmakta olmasına rağmen; artan sanayileşme ve işyerinde kullanılan teknik araç ve materyallerin kullanımının artmasıyla önüne geçilemeyecek, engellenemeyecek tehlikeler ortaya çıkmaya başlamıştır. Hal böyleyken, işverenin

hiçbir kusuru bulunmasa dahi işçinin iş kazası geçirmesi çok olasıdır. Tüm bu sebeplerle güçsüz ve korunmaya muhtaç olan işçinin, kusur sorumluluğu ilkesi benimsemesi halinde iş kazası sonrası oluşacak zararları tazmin edilemeyecektir. Ancak kusursuz sorumlulukta işverenle iş kazası arasında illiyet bağı bulunduğu takdirde işveren kusuru olmasa dahi işçinin oluşan zararını tazmin edecektir. Elbette ki işverenin kusuru bulunmadığı ya da işçinin veyahut üçüncü kişilerin kusuru bulunduğu durumlarda hakkaniyet gereği ödenecek tazminatta bir miktar indirime gidilmelidir. Her halükarda, güçsüz konumda olan işçiyi korumak adına günümüz şartlarına paralel olarak düşünüldüğünde iş kazalarında “kusursuz sorumluluk” ilkesinin benimsenmesi gerektiği görüşündeyiz.

İşverenin gözetme borcuna aykırılığı, işverenin kusuru olarak nitelendirilir. Kusur oranlarının tespit edilip taraflara yüklenen özen ve sorumluluğun belirlenmesinde söz konusu nokta önem arz etmektedir.

Kaza sonucunda hayatta kalmış ise işçi ve yakınları; kaza sonucunda ölüm gerçekleşmiş ise sadece işçinin yakınlarının bir takım zararları oluşacaktır. Bu zarar kalemleri; genel anlamda maddi ve manevi zararlar olarak nitelendirilmektedir. Ancak söz konusu zarar kalemleri, sadece iş kazasının meydana gelmesi neticesinde oluşan zararlardır. Bu zarar kalemleri belirlenip, hesaplanırken; tarafların kusur oranına göre de belirli saptamalar yapılacaktır. İşverenin sorumluluğu açısından; örneğin, işyerinin niteliğine ve yapılan işe göre, uygulanması gereken iş güvenliği önlemlerinin varlığı açısından, bilirkişilerce rapor düzenlenecektir. Söz konusu rapor neticesinde de kusur oranına göre tazminat miktarı hesaplanacaktır. Ancak kusur sorumluluğundaki illiyet bağı da belirli hal ve durumlarda kesilebilmektedir. Mücbir sebebin meydana gelmesi halinde, üçüncü kişinin ağır kusurlu olması halinde ve zarar gören kişinin ağır kusurlu olması halinde illiyet bağı kesilebilmektedir. Bu durumda işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

İşçilerin veya yakınlarının; iş kazası neticesinde, duygusal dengesi bozulmakta, yaşam standartları azalmakta, küçük düştüğünü hissetme, elem ve ızdırap duyduğunu hissetme, tedirgin olma, aşağılanma duygusu yaşama veya her zaman moralsiz hissetme gibi tamamen olumsuz duyguların meydana gelmesi gibi durumları söz konusu olabilmektedir. Bununla beraber özellikle ölümlü iş kazası neticesinde, işçinin yakınlarında yas, ümitsizlik, öfke, korku, ümitsizlik ve yalnızlık gibi duygu değişiklikleri de meydana gelebilmektedir. İşte hissedilen bu olumsuzlukların

tamamının genel adı manevi zararlardır. Bu manevi zararların tazmini amacıyla da manevi tazminat olgusu, gündeme gelmektedir.

Manevi zararın varlığı, miktarı, belirlenmesi, niceliği gibi durumlar net veya tahmin edilebilir nitelikte değildir. Buna karşılık maddi tazminat için aynı şeyleri söylemek mümkün olmayacaktır. Bunun nedeni ise maddi tazminat belirli veya tahmin edilebilir nitelikte; ancak manevi tazminat, tamamen hakimın takdirinde oluşturulmaktadır. Hakim, somut olayın niteliğine, tarafların hayat şartlarına, olayın gerçekleşme biçimine, tarafların yaşantısına, cinsiyetine ve benzer kriterlere göre tazminat miktarını hukuki sınırlar içerisinde belirleyecektir. Bu görevde, hakime takdir yetkisi tanınmıştır. Ancak bu uygulamanın yerinde olmadığı kanaatindeyiz. Her ne kadar söz konusu uygulama bu yönde olsa da, manevi zarar kalemlerinin daha belirlenebilir ya da yasal metne bir şekilde aktarılması gerektiği düşüncesindeyiz.

Maddi tazminat ise daha belirlenebilir niteliktedir. Bu nedenle, işçinin gelir durumu, yaşı, aktif-pasif yaşam yılı gibi kriterler göz önüne alınarak hesaplanması yapılmaktadır. Bu nedenle; maddi zararların, söz konusu miktarın tahmin edilebilir, belirlenebilir nitelikte olması sebebiyle daha somut bir yönü bulunmaktadır.

Yargılama neticesinde verilen kararlara göre hata olarak nitelendirebileceğimiz, asıl önemli husus ise kaza geçiren birey veya yakınlarına ödenmesi gereken miktarların azlığıdır. Her ne kadar belirli standartlara göre hesaplamalar yapılsa da; söz konusu miktar, kaza geçirmeden önce işçinin geliriyle eşdeğer olmalıdır. Söz konusu durum neticesinde işçi hem ekonomik, hem psikolojik, hem de sosyal açıdan çok yönlü zarara uğramaktadır.

Ekonomik açıdan; işçi, kazadan önceki gelirine sahip olamadığı için doğrudan belirli bir buhran içerisine kapılacaktır. İşe yaramazlık hissi, hiçbir şeyin eskisi gibi olmayacağı düşüncesi gibi duygular ağırlık kazanacaktır. Bu durum da işçide daha ciddi zararlara yol açacaktır. Ayrıca, eskisi gibi gelire sahip olmayan kişi, hayat düzenindeki düzenli harcamalarını artık yapamayacaktır. İmkanları yetersiz kalacaktır. Ayrıca, azalan geliri ile birlikte söz konusu kazadan kaynaklı gerekli tedavilerini de aksatmamak zorundadır. Bu tedavi giderleri de genel olarak küçümsenemeyecek bir maliyet olmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun da bu noktada eksikliği bulunmaktadır. En azından adına ciddi sigorta primleri ödenen işçinin, iş kazası geçirmesi durumunda, tedavisi için en ufak bir harcama yapmaması sağlanmalıdır. Hatta gerekirse iş kazası geçiren işçinin, tedavilerini hem devlet hem de özel sayılabilecek sağlık kuruluşlarında ücretsiz gerçekleştirmesine imkan sağlanmalıdır.

Kaza neticesinde gelirinde ciddi bir azalma meydana gelen işçinin; bu miktarla önceki hayatını sürdürmeye çalışması ve tedavi için de belirli harcamalar yapması, işçinin hayatını daha da zorlaştıracaktır. Bu durum da, gerekli düzenlemelerin eksik olduğunu ve bu noktalar üzerinde ivedilikle çalışmalar yapılması gerektiğini göstermektedir.

Psikolojik açıdan; işçi, hasta psikolojisinde olup, hayata tamamen olumsuz duygu ve düşüncelerin baskın olduğu bir ruh halini yansıtmaktadır. Bu durum da istemsiz bir biçimde ekonomik kaygı ve düşüncelerin etkisinde olduğundan tam anlamıyla bir olumsuzluk havası yaratacaktır.

Sosyal açıdan ise; işçi, ekonomik açıdan artık hayatının eskisi gibi olmaması sebebiyle bu durumu telafi etmek için kendisine zarar verebilecek farklı yollara başvuracaktır. Bu durum da kişinin daha ciddi mağduriyetlerine sebep olacaktır. İş kazası geçirip oluşan maluliyeti sonucu toplumdan soyutlanan işçinin, topluma tekrar kazandırılması için bazı düzenlemeler yapılmalıdır. Örneğin, hukuk sistemimizde düzenlenmiş olan; hükümlülerin, çalışma hayatına ve topluma uyum sağlamaları için belirli uygulamalar bulunmaktadır. Ya da her işyerinde belirli bir yüzde dilimi üzerinden eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Bunun gibi maluliyete sebep olan iş kazası mağduru işçinin de topluma uyum sağlaması açısından gerekli düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Kaza geçiren işçi, sadece ekonomik yönden değil, psikolojik ve sosyal açıdan da belirli zararlara uğramaktadır.

Bu nedenlerle iş kazası geçiren işçinin, zararını en aza indirmek için gereken bazı düzenlemeler hayata geçirilmelidir. Bunlar;

- İş kazası sonrasında işçi, tedavisini devlet/özel fark etmeksizin istediği sağlık kuruluşunda gerçekleştirebilmeli,
- İş kazası sonrasında hiçbir tedavi masrafından işçi sorumlu olmamalı,
- Karşılanmayan tedavi masrafları kurumca karşılanmalı,
- Kaza öncesinde ve sonrasında işçinin gelirindeki farklılık giderilmeli,
- Kaza sonrasında; işçinin, psikolojik yardım alması sağlanmalı,
- Kaza sonrasında; işçinin, sosyal hayata uyum sağlaması için gerekli çalışmalar yapılmalı.

İş kazasına dair yapılan tanımlama ve açıklamalar yasal metinlerimizde ne yazık ki oldukça kısıtlıdır. İşçi, meydana gelen olayın ya da yaşadığı kazanın iş kazası olup

olmadığını bilememektedir. Hukuk sistemimizdeki iş kazası tanımında ilk göze çarpan unsur, işyeri meselesidir. “İş yerinde meydana gelen her kaza iş kazasıdır.” gibi oldukça belirsiz, ucu açık bir düzenleme mevcuttur. İşyeri kavramından nelerin çıkarılması gerektiği daha açık ve net bir biçimde yasal metne aktarılmalıdır. Bu nedenle öncelikle iş kazasının tanımı ve neleri kapsadığı daha detaylı ve açık bir biçimde yasal metinde anlatılmalıdır. Ayrıca, iş kazası geçiren kişinin neler yapması ve ne gibi durumlar ile karşılaşacağı konusunda gereken bilinçlendirme yapılmalı, yapılıp yapılmadığı konusunda da sıkı bir denetim sağlanmalıdır.

İş kazası kavramına dair yapılan tüm düzenlemeler ve bu noktadaki en temel problem, eski düzenin devam etmesi noktasındadır. Gelişen teknoloji ve çalışma hayatındaki farklılıklar ışığında; iş hayatında ve yasalarda gerekli düzenlemeler yapılarak daha açık ve salt bir biçimde güncellenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AKIN, Levent, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2001.
- AKIN, Levent, *İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğuna Uygun Nedensellik Bağı Karar İncelemesi*, Çimento İşveren Dergisi, 2011.
- AKINTÜRK, Turgut, *Satım Akdinde Hasarın İntikali*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1966.
- ANDAÇ, Faruk, *Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar*, Legal Yayınevi, İstanbul, 2018.
- ASLANKÖYLÜ, Resul, *Karşılaştırmalı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu El Kitabı*, Bilgi Yayınevi, Ankara, 2013.
- ATABEK, Reşat, *İş Kazası ve Sigortası*, İstanbul, 1978.
- BAYBORA, Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2014.
- CENTEL, Tankut, TUNÇOMAĞ, Kenan, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013.
- ÇELİK, Ahmet Çelik, *Tazminat Davalarında Geçici İş Göremezlik Zararları ve Tedavi Giderleri*, Perpa Kitapçılık, İstanbul, 2004.
- ÇENBERCİ, Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.
- EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974.
- EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017.
- EREN, Fikret, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı*, Ankara, 1975.
- GÜLEL, İlhan, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Ankara, 2011.
- GÜNEREN, Ali, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010.
- GÜNEŞ, Volkan, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğun Hukuki Niteliği*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.
- GÜRSOY, Kemal, *İşverenin Sorumluluğu*, Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 3., Ankara, 1974.
- GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza, CANIKLIOĞLU, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.

- KAPLAN, Emine Tuncay, *İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara, 1992.
- KARAKAŞ, İsa, *SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, Adalet Yayınları, Ankara, 2009.
- KAYACAN, Altan, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2018, (tez).
- KUZGUN, Ersan, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan, 2010, (tez).
- MUTLAY, Faruk Barış, *Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları Ve Eşitlik İlkesi*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- OĞUZMAN, Kemal, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*, Fakülteşer Matbaası, İstanbul, 1973.
- OĞUZMAN, Kemal, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu*, İstanbul, Sulhi Garan Matbaası, S: 1-4.
- OĞUZMAN, M. Kemal, ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016.
- REMZİ, Mehmet, AYDIN Sezer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İkinci Sayfa Yayınları, İstanbul, 2016.
- Resmi Gazete, 18.10.1982, S. 17863, Kanun No: 2709, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.
- Resmi Gazete, 20.06.2012, S. 28339, Kanun No: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- Resmi Gazete, 31.05.2006, S. 26200, Kanun No: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
- Resmi Gazete, 22.05.2003, S. 25134, Kanun No: 4857 sayılı İş Kanunu.
- Resmi Gazete, 11.01.2011, S. 27836, Kanun No: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.
- Resmi Gazete, 29.12.2012, S. 28512, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği.
- Resmi Gazete, 12.05.2010, S. 27579, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği.
- Resmi Gazete, 28.09.2008, S. 27011, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin sermaye değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ*.

- Resmi Gazete, 31.12.2018, S. 30642, *Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan "Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ"*.
- SERATLI, G. Burcu, 4857 sayılı *İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 1, Ankara, 2002.
- SERATLI, G. Burcu, *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2003.
- SÜMER, Ceren, *İş Kazasından Doğan Sorunlar*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015, (tez).
- ŞAHLANAN, Fevzi, *İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları*, İstanbul, 1990.
- TAN, Oktay, *Yargıtay Kararlarına Göre İşyerlerinde Meydana Gelen İş Kazaları*, İstanbul, 2009. (makale)
- TANDOĞAN, Haluk, *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk*, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981.
- TEKİNAY, S. Sulhi, *İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlaması Meselesi*, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, S:3.
- TOPALOĞLU, Sıddık, ÇINKI, Faruk, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*, Toprak İşverenleri Sendikası Dergisi, Ankara, 2014.
- TUNCAY, Can, EKMEKÇİ, Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017.
- TUNCAY, Can, EKMEKÇİ, Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, *Borçlar Hukuku – Genel Hükümler*, İstanbul, 1976.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, Beta Yayınevi, İstanbul, 1990.
- ULUSAN, İlhan, *İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*, Kazancı Kitapçılık, İstanbul, 1970.
- ÜÇİŞİK, Fehim, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2015.
- YILDIRIM, Ramazan, *Türk İdari Rejimi Dersleri*, Mimoza Yayınları, Konya, 2014.
- YILDIZ, Gaye Burcu, *İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu*, 2010. (makale)
- YİĞİT, Abdulvahap, *İş Güvenliği*, Dora Yayınları, Bursa, 2013.

YARGITAY KARARLARI:

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 6.10.1992 T., 5642/10922 K.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 13.10.2004 T., 2004/21-529 E., 2004/527 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 3.11.2004, 2004/8871 E., 2004/9254 K.
- Yargıtay 24. Hukuk Dairesi, 1.7.2004 Tarih, 2004/6433 E., 2004/6503 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 20.03.2017 T. 2015/10611 E., 2017/2289 K.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 01.07.2004 T. 2004/6433 E., 2004/6503 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 05.07.2004 T., 2004/4465 E., 2004/6425 K.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 05.10.2005 T. 2005/496 E., 2005/565 K.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 06.07.2005 T., 2005/10-444 E., 2005/449 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 27.01.2003 T., 10290/298 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 12.02.2013 T., 16427/2003 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 29.04.2002 T., 2036/3525 K.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.10.1991 T., 7949/13115 K.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 10.06.1983 T., 1981/10-328 E., 1983/652 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 15.10.2018 T., 2018/641 E., 2018/7389 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 14.10.1999 T, 1999/5552 E., 1999/7026 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 16.02.2009 T., 2008/3697 E., 2009/2020 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 14.05.1996 T., 2674/2738 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 29.06.1992 T., 6593/7491 K.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 13.10.2004 T., 2004/21-529 E., 2004/527 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 14.01.2019 T., 2018/7249 E., 2019/48 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 25.05.1989 T., 3064/4630 K.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 20.09.2009 T., 7532/14793.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19.02.1981 T., 11184/11904.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11.3.1983 T., 27092/3823.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 12.11.2003 T., 2003/21-673 E., 2003/641 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 18.04.2005 T., 2005/120 E., 2005/3876 K.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2008/10961 E. , 2008/13578 K.
- Yargıtay 4. Hukuk Dairesi., 19.04.1982, E. 1982/3059, K. 1982/3938.
- Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 1984/7898 E., 1984/9185 K.
- Yargıtay İtihadı Birleştirme Genel Kurulu, 22.06.2018 T, 2016/5 E., 2018/6 K.
- Yargıtay İtihadı Birleştirme Genel Kurulu, 22.06.1966 T, 1966/7 E., 1966/7 K
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11.1.1983 T., 28081/2582.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2015/5084 E., 2015/9782 K.

İNTERNET SİTELERİ:

<https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/ISG2018raporu>, e.t.: 18.09.2018.

https://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/somaraporu_0.pdf, e.t.: 08.12.2018.

<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/374472>, e.t.: 28.12.2018.

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, e.t.: 12.12.2018.

<http://tük.istatistikleri.gov.tr>, e.t.: 28.09.2018.

http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/563_tazminat-hesaplama-yontemleri.pdf, e.t.: 13.03.2019.

<http://guvenlicalisma.org/19797-aralik-ayinda-en-az-126-isci-yasamini-yitirdi>, e.t.: 25.04.2019.

<http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, e.t.: 03.05.2019.

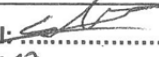
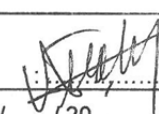
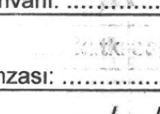
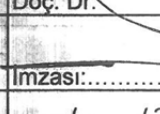
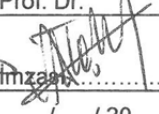
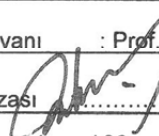
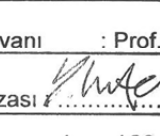
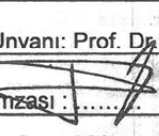
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelime=189550, e.t.: 04.08.2019.

<https://www.eforosgb.com/is-kazalari>, e.t.: 19.11.2018.

EKLER

EK 1: Etik Kurulu Onay Belgesi

T.C.	
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU	
T.C. NOSU	23863736008
ADI VE SOYADI	EMRE AKTAŞ
ÖĞRENCİ NO	20173027
TEL. NO.	5356094678
E - MAİL ADRESLERİ	av.aktasemre@gmail.com
ANA BİLİM DALI	ÖZEL HUKUK
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)	TEZ
İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLİK KAYDININ YAPILIP-YAPILMADIĞI	2019/2020 - GÜZ / BAHAR DÖNEMİ KAYDINI YENİLEMEDİM.
ARAŞTIRMA/ANKET BİLGİLERİ	
TEZİN KONUSU	İŞ KAZASINDA İŞVERENİN İŞÇİYE KARŞI HUKUKİ SORUMLULUKLARI ANLATILMIŞ VE HUKUKİ NİTELENDİRİLMESİ VE SONUÇLARI ANLATILMIŞTIR.
TEZİN AMACI	İŞ KAZASINDA İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUKLARI OLDUKÇA ÖNEM ARZ ETMEKTEDİR. ANCAK HUKUKİ SORUMLULUKLARI KONUSUNDA DOKTRİNDE TARTIŞMALAR VARDIR. BU TARTIŞMALAR NETİCESİNDE ORTAK BİR GÖRÜŞ SAĞLANMALI VE GEREKLİ GÜNCELLEMELER İŞİĞİNDA OLGU YASAL ZEMİNE OTURTULMALIDIR.
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	İŞ KAZASI GENEL HATLARIYLA VE KAZA TANIMIYLA İRDELENEREK TANIMLANMIŞ ARDINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNDEN BAHSEDİLMİŞTİR. SONRASINDA İŞE İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN NİTELENDİRİLMESİ YAPILARAK HUKUKİ SONUÇLARI ANLATILMIŞTIR.
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAC ADET/SAYFA	50AE-1651
1) (.....) Sayfa	Ölçeği.
2) (.....) Sayfa	Anketi.
3) (.....) Sayfa	Formları.
4) (.....) Sayfa	

ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: EMRE AKTAŞ		ÖĞRENCİNİN İMZASI: 		
		TARİH: 22.12.2019		
TEZ/ ARASTIRMA/ANKET/ÇERLENDİRME SONUCU				
1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir.				
2. Anılan konu faaliyet alanı içerisine girmektedir.				
1.TEZ DANIŞMANININ ONAYI	2.TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA)	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI	A.B.D. BAŞKANININ ONAYI	
Faruk ANDAÇ	Adı - Soyadı: EMRE AKTAŞ	Murat KOÇ	Faruk ANDAÇ	
Prof. Dr.	Unvanı:	Doç. Dr.	Prof. Dr.	
İmzası: 	İmzası: 	İmzası: 	İmzası: 	
... / ... / 20...	... / ... / 20...	... / ... / 20...	... / ... / 20...	
ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER				
Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN	Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN	Adı - Soyadı: Deniz Aynur GÜLER	Adı - Soyadı: Ali Engin OBA	Adı - Soyadı: Mustafa Tevfik ODMAN
Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.
İmzası: 	İmzası: 	İmzası: 	İmzası:	İmzası:
... / ... / 20...	... / ... / 20...	... / ... / 20...	... / ... / 20...	... / ... / 20...
Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi
OY BİRLİĞİ İLE ☐		Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince incelenmiş olup, 20.12.2019 - 22.12.2019 tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi taraflarımızca uygundur.		
OY ÇOKLUĞU İLE ☒				
AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRÜNE ONAYLATILARAK ENSTİTÜ SEKRETERLİĞİNE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA YAZININ PUNTOSU İSE 12 (ON İKİ) PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILARAK ÇIKTI ALINACAKTIR.				

50 BE - 1651

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Emre AKTAŞ
Doğum Yeri ve Tarihi : Elazığ – 22/11/1993
Yabancı Dili : İngilizce
İletişim (Telefon – e-posta) : 0535 609 46 78 – av.aktasemre@gmail.com

EĞİTİM DURUMU

Lise : Yüreğir Halıcılar Anadolu Lisesi
Lisans : Hasan Kalyoncu Üniversitesi/Hukuk Fakültesi
Yüksek Lisans : Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü/Özel Hukuk Anabilim
Dalı